

Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: die Schwäche eines starken Versorgermodells

Gottfried, Heidi; O'Reilly, Jacqueline

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gottfried, H., & O'Reilly, J. (2000). *Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: die Schwäche eines starken Versorgermodells*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, 00-207). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-116325>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

discussion paper

FS I 00 - 207

**Der Geschlechtervertrag in
Deutschland und Japan:
Die Schwäche eines starken
Versorgermodells**

Heidi Gottfried*, Jacqueline O'Reilly

Juli 2000
ISSN Nr. 1011-9523

e-mail:
jackie@medea.wz-berlin.de

* Heidi Gottfried ist Associate Professor of Labour Studies,
College of Labour, Urban, Metropolitan Affairs, Wayne
State University, Detroit, Michigan

ZITIERWEISE / CITATION

Heidi Gottfried, Jacqueline O'Reilly

Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells

Discussion Paper FS I 00 -207
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2000

Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

Research Area:
Labour Market and
Employment

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung

Research Unit:
Labour Market Policy and
Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: wzb@wz-berlin.de
Internet: <http://www.wz-berlin.de>

Zusammenfassung

In dieser Analyse werfen wir einen kritischen Blick auf die vermeintlichen Erfolge des japanischen und deutschen Beschäftigungssystems, indem wir den Fokus auf das Wachstum der geringfügigen Beschäftigung und der Frauenbeschäftigung legen. Wir untersuchen dies anhand der Begriffe der Institutionalisierung des Klassen- und Geschlechterkompromisses, die in einem Geschlechtervertrag auf der Basis eines starken männlichen Versorgers verankert sind. Dieser schwächte die Positionen der Frauen und führte zu standardisierten Beschäftigungsverträgen; die auf die Bedürfnisse, Interessen und Autorität der Männer abgestimmt sind. In beiden Ländern führt dieser zweitrangige Beschäftigungsstatus Frauen oft in die Abhängigkeit von Einkommenstransfers eines **einzelnen** männlichen Vollzeitbeschäftigten. Diese "erfolgreichen" Versorgermodelle basieren auf den Forderungen der Gewerkschaften nach einem "Familieneinkommen" und steuerlichen Umverteilungssystemen, die Anreize für Frauen zur Verringerung der Erwerbsbeteiligung schufen und somit starre Insider/Outsider-Formen der Segmentierung hervorriefen. Diese starke Verankerung in Arbeitswelt und Wohlfahrt sowie die Organisationsprinzipien in den öffentlichen und privaten Sphären determinieren die Reform- und Erneuerungsfähigkeit des Modells. Zusätzlich zu den generellen Schwächen stehen beide Gesellschaften und Regierungen aufgrund der Zunahme der bezahlten Frauenbeschäftigung, der Zunahme geringfügiger Arbeit, sich ändernder Haushaltsformen und Werten vor der Aufgabe, bestehende Beschäftigungs-, Steuer- und Wohlfahrtsarrangements zu reformieren. Wir untersuchen, ob die Schwächung des traditionellen Versorgermodells angesichts der derzeitigen ökonomischen Probleme tatsächlich zur Verschlechterung der Bedingungen für die Kernbeschäftigten und der vergangenen Erfolge des starken Versorgermodells führen können.

Abstract

In this discussion paper we set out to provide a critical perspective on the supposed successes of the Japanese and German employment system by focusing on the rise of marginal and female employment. We examine this in terms of the institutionalisation of a class and gender compromise that embedded a strong male-breadwinner gender contract. This compromised women's positions and standardised employment contracts around the needs, interests and authority of men. In both countries, women's secondary employment status often renders them dependent on income transfers from an

individual full-time male worker. These 'successful' breadwinner models have been built on union demands for a 'family wage' and redistributive tax systems that create incentives for women to reduce their labour force participation, creating stark insider/outsider forms of segmentation. The embedded nature of this model in the world of work and welfare, and the principles of organisation in the public and private spheres, constrain the options for reform and renewal. Adding to the current weaknesses both societies face, the increase of female integration in paid employment, the growth of marginal work, changing household forms and values, are forcing governments to reconsider how to reform existing employment, tax and welfare arrangements. We examine whether attempts to weaken the traditional breadwinner model, in the face of current economic problems, may in fact lead to undermining the conditions for core employees, and the pillars of success that supported a strong breadwinner model in the past.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung.....	1
2. Ein konzeptioneller Vergleichsrahmen: Eingebettete Geschlechterverträge.....	4
3. Beschäftigungstrends und vertragliche Anpassung.....	7
3.1. Beschäftigungstrends.....	7
3.2. Teilzeitarbeit.....	9
3.3. Integration der Frauen in die Lohnbeschäftigung.....	12
4. Institutionelle Pfeiler des Versorgermodells	15
4.1 Gewerkschaften und Löhne	16
4.2 Steuersystem und Arbeitszeitmuster im Haushalt.....	20
4.3 Neu-Regulierung des Geschlechtervertrages	25
5. Schlußfolgerungen	30
Literaturverzeichnis	33

1. Einleitung

Die Stärke und spätere Schwäche des westdeutschen¹ und japanischen Beschäftigungssystems basierte weitgehend auf einer Analyse männlicher Arbeiter in der Automobil-, Elektronik- und Stahlindustrie. Eine der ersten Untersuchungen, die in englischer Sprache erschienen ist, ist Ronald Dore's herausragende und bahnbrechende Vergleichsstudie "British Factory, Japanese Factory" (1973). Weitere Studien folgten und führten zur Herausbildung eines wissenschaftlichen Diskurses, der die Stärken des japanischen und des deutschen Beschäftigungs-'Modells' mit den angelsächsischen Ökonomien wie die Großbritanniens und der USA vergleicht. Die Pfeiler des Erfolgs gründeten sich beispielsweise in Japan auf die Existenz einer lebenslangen Beschäftigung und dem Alterslohnsystem (*nenkō*). Dies, so wurde ausgeführt, führte zu stärkerem Vertrauen in das Unternehmen und zu höherer Unternehmensidentifikation der Arbeitnehmer und trug zur flexiblen Qualitätsproduktion und hohen Produktivitätsniveaus bei (Kumazawa/Yamada 1989; Sako/Sato 1997; Dore 1997). In Deutschland beruht die Entwicklung eines hochqualifizierten Hochlohnarbeitsmarktes mit einer diversifizierten Qualitätsproduktion auf dem dualen Ausbildungssystem, starken Gewerkschaften mit Beratungsrechten und der Verpflichtung der Sozialpartner gegenüber einer sozialen Marktwirtschaft (Streeck 1992, 1997). Eine Fokussierung auf die reine Männerbeschäftigung in den Kernbereichen verdeutlicht jedoch eine Halbierung des vermeintlichen Erfolges.

Die Schwächen innerhalb dieser Versorgerbeschäftigungssysteme kamen mit einer zunehmenden Arbeitsmarktflexibilität und Restrukturierung unter härteren ökonomischen Bedingungen stärker zum Vorschein. Studien über Japan, die über die Beobachtung der Kernbeschäftigten hinausgehen, um die Rückseite jener "Stärken" aufzudecken, kann man zum Beispiel in Kamatas (1982) Studie über Zeitarbeiter am Fließband in Toyota finden. Diese Studie beschreibt das Bild einer "Fabrik des Schreckens". Einige Jahre später zeigte Chalmers (1989) eine kritische Perspektive des dualistischen Systems industrieller Beziehungen in Japan auf, die aus einer geschützten Zone für die männlichen Kernarbeitskräfte und einer ungeschützten Zone für die peripheren Arbeiter, in der sich Frauen konzentrierten, bestand.

Mit Fokussierung auf die Frauenbeschäftigung dekonstruierten Gottfried und Hayashi-Kato (1998) die Geschichte des japanischen Wirtschaftswunders, um die frühere geschlechtsspezifische Betrachtungsweise aufzudecken. Sie führten aus, dass ein Klassenkompromiss zwischen der Staatsbürokratie und dem Großkapital, zusammengehalten durch ein dichtes korporatives Netzwerk, ein Regime hohen

¹ In diesem Artikel beziehen wir uns vor allem auf Veränderungen in Westdeutschland und - wenn möglich - auf unterschiedliche Entwicklungen in der ehemaligen DDR.

Produktivitätswachstums unter den männlichen Arbeitern der Wachstumsbranchen im Tausch für ein hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit aufrecht erhielt. Aufgrund ihrer relativ schwachen Position akzeptierten die Arbeitnehmer Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene, die sie von der Politikgestaltung auf nationaler Ebene ausschlossen. Pemple und Tsunekawa (1979) nannten das treffend "Korporatismus ohne Arbeitnehmer". Das staatliche Programm zur Unterstützung ökonomischen Wachstums gedieh aufgrund schwacher direkter Regulierung der industriellen Beziehungen und der Unterdrückung militant organisierter Arbeitnehmer. Gottfried und Hayashi-Kato verstehen das japanische Wirtschaftswunder als ein geschlechtsspezifisches Arbeitsregime, das aus der Beziehung von Kapital, Arbeit und Staat entstanden ist. Erst kürzlich drängten staatliche Initiativen Frauen in Teilzeitarbeit, um auch für ihre Angehörigen sorgen zu können. Diese Maßnahme soll das lebenszeitliche Beschäftigungssystem eines schrumpfenden Kerns männlicher Arbeiter ausgleichen, während sich staatliche Aktivitäten der rapiden Bevölkerungsalterung widmen. Dieser Klassenkompromiss schließt einen auf einem Geschlechtervertrag basierenden Geschlechterkompromiss ein. Der Beschäftigungsvertrag illustriert dies besonders gut in Sektoren, die eine lebenslange Beschäftigung bieten. Es ist anzunehmen, dass ein männlicher "Versorger" viel Zeit im Betrieb verbringt und eine "professionelle Hausfrau", die möglicherweise für Teilzeitarbeit zur Verfügung steht, sich außerdem der Bewältigung der Hausarbeit widmet. Jedoch zeigt die Zunahme weiblicher Teilzeitarbeit Ungleichheiten auf, die durch das bestehende Beschäftigungssystem entstanden sind.

Das deutsche Beschäftigungssystem unterliegt seit ein paar Jahren ähnlicher Kritik. Selbst Kritiker im Bereich des Mainstreams der politischen Ökonomie fragten nach dem Ausmaß des Zusammenbruchs des deutschen Modells nach der Wiedervereinigung und früherer struktureller Schwächen (Owen-Smith 1994; Bosch 1998; Streeck 1997). In der Sozialpolitik und der Frauenerwerbsforschung gab es kritischere Betrachtungen bezüglich der Stärke des traditionellen, konservativen deutschen Beschäftigungs- und Wohlfahrtssystems (Ostner 1993; Quack 1993; Holst/Maier 1998). Diese Studien widmeten sich dem Zusammenhang von Wachstum und nicht-standardisierter Beschäftigung. Wie Büchtemann und Quack (1990) zeigten, wurden trotz der Liberalisierung der Beschäftigungsregulierung während der 80er Jahre, die den Einsatz von Zeitarbeitern und die Teilzeitarbeit steuert, diese Beschäftigungsformen von den Arbeitgebern in einem geringeren Ausmaß als erwartet angewandt. Seit den 90er Jahren wuchs jedoch die geringfügige Teilzeitarbeit signifikant und wurde zu einem zentraleren Thema politischer Debatten (Holst/Schupp 1996; Ochs 1997; Weinkopf 1997; Bothfeld/O'Reilly 2000). Ferner ist geringfügige Beschäftigung, wie in Japan, eine Domäne weiblicher Beschäftigung.

Frauenerwerbsforschung in Deutschland war, wie das Land selbst, geteilt und zeichnete sich durch zwei unterschiedliche historische Entwicklungen aus. In der Nachkriegszeit verschob sich die Rolle der Frauen in der westdeutschen Wirtschaft von der Verfügbarkeit als "Trümmerfrauen" zu "Hausfrauen" (Ruhl 1988). Im Osten Deutschlands versuchte das sozialistische Experiment die Frauen als Vollzeitarbeiter-

rinnen und Bürgerinnen in eine Wirtschaft mit gewaltigem Arbeitskräftemangel zu integrieren (Nickel 1990 und 1993; Einhorn 1993). Im Prozeß der Wiedervereinigung erlitten weibliche Beschäftigungsmöglichkeiten in der früheren DDR starke Rückschläge, da die Frauen sich mehr dem westdeutschen Modell anpassen und sich dabei vom Arbeitsmarkt zurückziehen sollten. Ihre Beharrlichkeit am Arbeitsmarkt ungeachtet des hohen Arbeitslosenniveaus zeigt jedoch individuellen Widerstand gegen den erwarteten Rückzug (Maier/Quack 1995; O'Reilly 1995). Gleichzeitig bleiben jüngere Kohorten westdeutscher Frauen, genauso wie in Japan (Tanaka 1995), länger und kontinuierlicher in Beschäftigung als frühere Generationen, obwohl dieses Niveau geringer ist als in anderen Ländern wie in Großbritannien oder den USA. Deutschland und Japan zeigen beide überraschend ähnliche altersspezifische Arbeitsmarktprofile, die durch ein ausgesprochenes M-Kurven-Muster weiblicher Beschäftigung charakterisiert sind, nach dem Frauen in bestimmten Phasen ihres Lebens in den Arbeitsmarkt eintreten und austreten (Lam 1992), obwohl sie infolge des Zweiten Weltkrieges unterschiedliche institutionelle Antworten zur Regulierung industrieller Beziehungen und wohlfahrtsstaatlicher Vorsorge entwickelten. In Deutschland führte der Arbeitskräftemangel vor und während des Krieges zu der Frauenbeschäftigung in den Fabriken. Das etablierte bürgerliche Familienmodell förderte jedoch den Rückzug der Frauen vom Arbeitsmarkt in der Nachkriegszeit und die spätere, aber begrenzte Entwicklung von Teilzeitarbeit seit den 70er Jahren (Pfau-Effinger 1998a). In Japan führte der Wechsel von der Familienarbeit in Lohnarbeit auf Farmen, in Firmen im Einzelhandel und vor allem im Dienstleistungsbereich zum Eintritt in Teilzeitarbeit in den Arbeitsmarkt. Die Bedingungen unterschieden sich allerdings stark vom traditionellen Modell sowohl bezüglich der Sektoren als auch der Beschäftigungsverträge.

In diesem Kapitel werfen wir einen kritischen Blick auf die vermeintlichen Stärken des japanischen und deutschen Beschäftigungssystems. Dabei konzentrieren wir uns auf das Wachstum geringfügiger und weiblicher Beschäftigung. Wir untersuchen dies anhand der Begriffe der Institutionalisierung eines Klassen- und Geschlechterkompromisses (Gottfried 1998a: 546; Fagan/O'Reilly 1998). Diese Entwicklung schließt einen starken Geschlechtervertrag unter einem männlichen Versorger ein, der die Positionen der Frauen schwächt und die Beschäftigungsverträge auf die Bedürfnisse, Interessen und Autorität des Mannes ausrichtet. In beiden Ländern führt der sekundäre Beschäftigungsstatus der Frauen oft zu Abhängigkeit von Einkommenstransfers eines individuellen männlichen Vollzeitarbeiters.

“Die eigentliche Abhängigkeit der Familie vom Einkommen und von den Zuwendungen eines männlichen Lohnempfängers führte dazu, dass Gewerkschaften für Beschäftigungssicherheit (zum Beispiel Verrentungsprinzipien, Einstellungs- und Kündigungsgesetze) und das 'Familieneinkommen' kämpften” (Esping-Andersen 1997: 83)

Dies “förderte das Entstehen rigider 'insider/outsider'-Arbeitsmärkte mit folgender Marginalisierung und Peripherisierung vor allem unter den weiblichen Arbeitnehmern” (Esping-Andersen 1997: 75), was zur Stärkung eines traditionellen, häuslichen, frauenbetriebenen Betreuungsmodells (Pfau-Effinger 1998b: 153) führte und einen Kompromiss in der Wahl zwischen Beschäftigung und häuslicher Verantwort-

lichkeit erforderte. Zusätzlich zu den derzeitigen Schwächen stehen beide Gesellschaften der Zunahme weiblicher Integration in bezahlte Beschäftigung, dem Wachstum geringfügiger Arbeit, sich ändernder Haushaltsformen und Werte. Somit sind die Regierungen gezwungen, zu erörtern, wie bestehende Beschäftigungs-, Steuer- und Wohlfahrtsarrangements reformiert werden können. Versuche, das traditionelle Versorgermodell angesichts der derzeitigen ökonomischen Probleme zu schwächen, können faktisch die günstigen Bedingungen für die Kernbeschäftigten und die Erfolgssäulen, die diese Beschäftigungsform in der Vergangenheit stützten, unterminieren.

2. Ein konzeptioneller Vergleichsrahmen: Eingebettete Geschlechterverträge

In diesem Kapitel greifen wir auf einen konzeptuellen Rahmen zurück, den wir in früherer vergleichender Forschung entwickelt haben (Gottfried/Hayashi-Kato 1998; Fagan/O'Reilly 1998; O'Reilly 1995, 1996). Die Entwicklung dieses Ansatzes basiert auf Grenzen traditioneller "produktiver" Rahmenkonzepte, die sich ausschließlich auf Wirtschaftsproduktion und industrielle Organisation sowie auf die Beziehung zwischen Kapital und Arbeit konzentrieren. Kritische feministische Zugänge verdeutlichen den Aufbau des Sozialvertrages der Nachkriegszeit zwischen Kapital und Arbeit auf einem bestimmten Geschlechtervertrag und -kompromiss. Wir behaupten, dass die Stärken dieser Systeme auf Schlüsselementen basieren, die dieser enge Fokus auf die Sphäre der Wirtschaftsproduktion ignoriert. Die Bewertungen bestimmter Charakteristika eines Beschäftigungssystems integrieren zunehmend die Beziehung zwischen der Sphäre der Wirtschaftsproduktion und der sozialen Reproduktion (Rubery 1994). Aus dieser Perspektive können die Organisation der Produktion und die Formen der Beschäftigungsstrategien erklärt werden, die von den Arbeitgebern genutzt werden, da diese eng von der Verfügbarkeit der Arbeit abhängen. Wir sind der Ansicht, dass die Nutzung der Flexibilität der Arbeitskräfte durch die Arbeitgeber, sei es in Form von Teilzeit-, temporärer Arbeit oder Überstunden, eng verbunden ist mit der Organisation der häuslichen Arbeitsteilung und der Frage, wer für die Lohnarbeit verfügbar ist. Eine zunehmende Anzahl vergleichender Forschungsprojekte hat dazu beigetragen, diese Hypothese zu unterstützen. Bezogen auf die Arbeit von Connell (1987) vergleicht beispielsweise Pfau-Effinger (1998a, 1998b) die nationalen Unterschiede bezüglich der Integration der Frauen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung in Deutschland, den Niederlanden und Finnland. O'Reilly (1994) führte einen ähnlichen Vergleich für Großbritannien und Frankreich durch.

Enge Parallelen weist das theoretische Modell der "Geschlechtersysteme" und "Geschlechterverträge" Hirdmans (1990) auf, das bezüglich der Positionen der Frauen in der schwedischen Gesellschaft entwickelt wurde. Das Geschlechtersystem beruht auf zwei grundlegenden Prinzipien. Erstens werden praktisch alle Lebens-

bereiche in männliche und weibliche Kategorien unterteilt, wie beispielsweise gelebte Arbeitsteilung oder männliche und weibliche Identität. Zweitens werden diese Unterschiede auf Basis des kulturellen oder Vorrangprestiges der männlichen Norm hierarchisch organisiert. Das Geschlechtersystem wird auf drei Ebenen erhalten und reproduziert: der kulturellen Sphäre, den sozialen Institutionen und dem direkten Erlernen der Geschlechterrollen durch die Sozialisation. Hirdmans Ansatz unterscheidet sich von Connells Herangehensweise im wesentlichen durch die Einführung des Konzeptes des "Geschlechtervertrages". Dieses legt die spezifisch historische oder geographische Form, die das Geschlechtersystem annimmt, offen. Es bezieht sich auf

"unausgesprochene Regeln, gegenseitige Verpflichtungen und Rechte, welche die Beziehungen zwischen Frauen und Männern, zwischen Geschlechtern und Generationen und letztlich zwischen den Bereichen der Produktion und Reproduktion definieren" (Rantalaio 1993:2).

Wie zuerst von Weber (1978) benannt, beinhaltet der Geschlechtervertrag zwei inhärente Spannungen, die auf den unterschiedlichen Organisationsprinzipien und den rechtlichen Vertragsrahmen in der öffentlichen und privaten Sphäre beruhen. Die öffentliche Sphäre ist um das Prinzip der individuellen politischen Bürgerschaft und Beschäftigungsverträge organisiert. Der Einstieg der Frauen in die Lohnbeschäftigung erzeugt einen wachsenden "Widerspruch der Gleichheit", da sie zunehmend von Konkurrenzbeziehungen erfasst werden, die auf dem Prinzip des individuellen Einkommens und Bürgerschaft beruhen, die allerdings weitgehend durch institutionalisierte männliche Normen definiert werden. Der "Konflikt des Unterschiedes" entsteht, da die Frauen realisieren, dass diese individualisierte, öffentliche Rolle im starken Widerspruch zur familiären Verantwortung und zu den Abhängigkeiten in der Sphäre der sozialen Reproduktion stehen. Diese Spannungen erzeugen eine "Neuaushandlung" des Geschlechtervertrages, die eher durch Änderungen der sozialen Praxen und bestimmter institutioneller Reformen erfolgen als durch eine explizite und offene politische Verhandlung.

Dieses Kapitel unserer Analyse des Geschlechtervertrages in Japan und Deutschland legt den Fokus auf die unsichtbare Seite der Erfolgsgeschichten und der Modelle der industriellen Beziehungen. Geschlechterverträge kennzeichnen die Art der Aushandlungsergebnisse, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Betrieb und somit der Hausarbeit. Weiterhin enthüllt diese Analyse die potentiellen Schwächen der Nutzung weiblicher Arbeitsflexibilität ". Geschlecht wird zunehmend als ein Prozess aufgefasst, der Institutionen und soziale Beziehungen über das Beschäftigungssystem hinaus durchdringt. Bei diesem theoretischen Zugang der Analyse der Arbeitsmarktsituation von Frauen werden allerdings geschlechtsspezifische Aspekte immer noch ignoriert, wenn Frauen nicht im engeren Blickfeld des Forschungsschwerpunktes stehen. Die Bedeutung feministisch ausgerichteter Vergleichsforschung besteht in der Strukturierung einer Auswahl allgemeiner Komponenten von Geschlechterarrangements, die mit bezahlter und unbezahlter Arbeit in Beziehung stehen. Dies ermöglicht uns, Übereinstimmungen zwischen den scheinbar divergierenden Systemen zu erkennen.

Unsere Herangehensweise stellt die Beziehung zwischen der Sphäre der ökonomischen Produktion und der sozialen Reproduktion sowie der vermittelnden Rolle der Regulierung dar. Solch ein Rahmenkonzept berücksichtigt die Rolle der institutionellen Anreize und Hemmnisse für Teilzeitarbeit sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktgleichgewichts. Dieses analysiert ferner die sozialen Werte auf der individuellen Ebene und in Form organisierter Interessen, wie auch der Art ihres Wandels, die mit Arbeit und Familie verbunden sind. Wir untersuchen die Entwicklung der Frauenbeschäftigung und insbesondere die Nutzung von Teilzeitarbeit in diesen zwei Ländern. Wir behaupten, dass der "Erfolg" dieser beiden institutionell "dichten", nicht-liberalen Gesellschaften² von einem bestimmten Geschlechterkompromiss und -vertrag abhängt, der effektiv dazu dient, Frauen von den Verdiensten des deutschen und japanischen Modells auszuschließen. Es war größtenteils in ihrer abhängigen Rolle als Ehefrauen und geringfügig Beschäftigte begründet, dass sie Zuschüsse erhielten. Wir behaupten, dass unter zunehmender Belastung dieser Modelle und der Umkehr von Erfolg in Misserfolg die Basis des bestehenden Geschlechterkompromisses noch deutlicher zum Vorschein tritt und Fragen nach der eigentlichen Grundlage des früheren Erfolges aufwirft. Die Bedeutung dieses Wandels und dieser Herausforderungen können in den Diskussionen und der Regulierungsreform auf den höchsten politischen Ebenen, auf welche wir in der Schlussfolgerung eingehen, mit ihren Auswirkungen für die Kernbeschäftigten gesehen werden. Wir beginnen mit einem Vergleich der allgemeinen Beschäftigungstrends und dem Wachstum sowie den Charakteristika der Teilzeitbeschäftigung in Bezug zur Integration der Frauen in Lohnarbeit und ihren Ausschluss von der Kernbeschäftigung. Anschließend konzentrieren wir uns auf die Versäumnisse in der Institutionalisierung von Arrangements, so dass ein starkes Versorger-Beschäftigungsmodell in diesen beiden Gesellschaften aufrechterhalten wurde. Hierbei konzentrieren wir uns auf die Rolle der Gewerkschaften, das Lohngefüge, das Steuerregime und die Beschäftigungsstruktur der Familienhaushalte. Abschließend beurteilen wir die Einleitung des Wandels der Regulierung und untersuchen das Ausmaß der Korrektur des traditionellen Geschlechtervertrages sowie dessen Auswirkung auf das soziale Vertragsmodell der Nachkriegszeit.

² Streeck (1992: 37) unterscheidet zwischen "institutionell dünneren" Gesellschaften, die mit einem vergleichsweise größeren Spielraum für freie Verträge und individueller Wahl in relativ unregulierten Märkten und Hierarchien ausgestattet sind, und institutionell "dichteren" Gesellschaften, in denen das Handeln rationaler Individuen einem reicheren Set an Vorschriften und Zwängen unterworfen ist.

3. Beschäftigungstrends und vertragliche Anpassung

3.1 Beschäftigungstrends

Während der expandierenden 60er Jahre lag die Arbeitslosigkeit in Deutschland und Japan unter zwei Prozent (Tabelle 1). Seit den 70er Jahren kennzeichnet eine steigende Arbeitslosigkeit alle OECD-Staaten. Mit einer zunehmenden Anzahl Frauen unter den Arbeitsuchenden hat dieses Problem erst in den 90er Jahren das Ausmaß der Vorkriegszeit in Deutschland angenommen. Japan hat ebenfalls eine anwachsende Arbeitslosigkeit erfahren, aber auf einem weit niedrigeren Niveau, als offizielle Zahlen für die meisten anderen OECD-Staaten berichten. Eine weit oben auf der politischen Tagesordnung in Deutschland stehende Schlüsselaufgabe ist die Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit .

Tabelle 1: Arbeitslosenraten 1960-98

	Männlich				Weiblich				Langzeit-Arbeitslosenrate 1996 ^a
	1960	1979	1990	1998	1960	1979	1990	1998	
Japan	1,6	2,2	2,1	4,3	1,7	2,0	2,3	4,2	19,9
Deutschland	1,1	2,5	4,1*	8,5	0,9	4,3	6,2*	8,7	47,8
USA	5,2	5,0	5,7*	4,5	5,9	6,8	5,6*	4,7	9,5
Großbritannien	1,4	5,5	7,1	6,9	1,1	3,3	6,5	5,3	39,8

* Unterbrechung der Datenserie

^a 12 Monate oder länger / Anteil an der gesamten Arbeitslosenrate

Quelle: Labour Force Statistics 1977-1997, OECD Paris 1998, Employment Outlook 1999 (Tabelle B).

Eine der Schlüsselentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in diesem Zeitraum war der Rückgang des männlichen Beschäftigungsniveaus (Tabelle 2). Dies steht im Zusammenhang mit der arbeitsmarktpolitischen Förderung der Frühverrentung. Ein signifikanter Trend im selben Zeitraum war die Zunahme weiblicher Erwerbsbeteiligung vor allem unter verheirateten Frauen. In Deutschland, wie auch in den USA und Großbritannien, nahm die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit den 60er Jahren von rund 40 Prozent auf über 60 Prozent zu. Das größte Wachstum fand in den USA mit über 70 Prozent weiblicher Beteiligung am Arbeitsmarkt im Jahr 1998 statt. Obwohl Mitte der 90er Jahre Deutschland und Japan ähnliche Niveaus weiblicher Erwerbsbeteiligung um etwa 60 Prozent aufwiesen, reflektiert dies unterschiedliche historische Integrationsmuster. In den 60er Jahren arbeitete in Japan ein weit größerer Anteil Frauen als in Deutschland. Diese Rate war auch größer als in den USA oder Großbritannien. Mitte der 70er Jahre zogen sich jedoch die japanischen Frauen vom

Arbeitsmarkt zunehmend zurück, während die Frauen in Deutschland ihre Erwerbsbeteiligung fortsetzten, allerdings auf einem niedrigeren Niveau als Frauen in den USA und in Großbritannien.

Tabelle 2: Erwerbsbeteiligungsraten (15-64 Jahre) 1960-1998

	Männlich				Weiblich			
	1960	1979	1990	1998	1960	1979	1990	1998
Japan	92,2	89,2	83,0	85,3	60,1	54,7	57,1	59,8
Deutschland	94,4	84,9	82,1*	79,2	49,2	52,2	57,6*	60,9
USA	90,5	85,1	85,6*	84,2	42,6	58,9	67,8*	70,7
Großbritannien	99,1	90,5	88,3	83,9	46,1	58,0	67,2	67,8

* Unterbrechung der Datenserie

Quelle: Labour Force Statistics 1977-1997, OECD Paris 1998;
Employment Outlook 1999 (Tabelle B).

Arbeitszeitpolitik war eines der wichtigsten Mittel, um auf die strukturelle Anpassung des Arbeitsmarktes einzuwirken. In den 80er Jahre erkämpften deutsche Gewerkschaften die Einführung verringerter Arbeitszeiten und von Frühverrentungsprogrammen, bemerkenswerterweise in männlich dominierten Branchen. Wie die meisten Industrieländer erlebten Deutschland und Japan eine Verringerung der Standardarbeitszeit, jedoch ausgehend von einem unterschiedlichen Niveau. In Deutschland kam es zur Verringerung der Normalarbeitszeit, als die IG Metall um die 35-Stunden-Woche kämpfte (Bosch 1990, 1996). Diese Norm breitete sich später auf andere Branchen aus. In Japan sind der "Standard"-Arbeitstag und die "Standard"-Arbeitswoche länger, wobei eine Sechs-Tage-Arbeitswoche die Vollzeitnorm darstellt.

Die zunehmende Vielfalt von Arbeitszeitregelungen beginnt allmählich den Einzelstandard zu ersetzen. Zum Beispiel sind in Japan (und den USA) lange Arbeitszeiten üblicher als in Deutschland. Die starke Präsenz unsozialer Arbeitszeitregelungen in Japan ist zum Teil auf eine Arbeiterbewegung zurückzuführen, die es nicht durchgesetzt hat, einheitliche Beschäftigungsstandards auf nationalem Niveau zu etablieren. Neben der Reduzierung der Arbeitszeit hatte die Beschäftigungssicherheit erste Priorität in den Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene.

Jüngste Veränderungen des deutschen Arbeitsgesetzes und der Übereinkünfte erlauben jetzt unterschiedliche und unsoziale Arbeitszeitregelungen, wie beispielsweise die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten an Wochentagen und am Sonnabend in Verbindung mit den erweiterten, aber dennoch restriktiven Geschäftsöffnungen am Sonntag (Gottfried 1997; Kirsch et. al 1999). Ein Teil dieser Entwicklungen wie auch

eine zunehmende Nachfrage der Arbeitgeber nach Arbeitszeitflexibilität haben die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung stimuliert.

3.1 Teilzeitarbeit

In den meisten entwickelten Volkswirtschaften nimmt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung tendenziell zu. Von den späten 70er bis zu den späten 90er Jahren wuchs Teilzeitarbeit signifikant in Japan und in Großbritannien und in geringerem Maße in Deutschland an. In Schweden und den USA stabilisierten sich diese Beschäftigungsformen mit einem Anteil von etwa 23 und 13 Prozent an der Gesamtbeschäftigung der jeweiligen Gesellschaft. In den USA arbeiteten 1998 weniger Frauen in Teilzeit (19,1 Prozent) als vergleichsweise in Deutschland (32,4 Prozent) und Japan (39,0 Prozent). Frauen stellen mit mehr als zwei Drittel in den meisten Ländern. In Deutschland (84,1 Prozent) bilden sie im Vergleich zu Japan und den USA (in beiden mehr als 67 Prozent) den größten Anteil.

Tabelle 3: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der gesamten Beschäftigung 1979-1998

	Gesamtheit			Frauen			Männer			Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung		
	1979	1990	1998	1979	1990	1998	1979	1990	1998	1979	1990	1998
Japan	15,4	19,1	23,6	27,8	33,2	39,0	7,5	9,5	12,9	70,1	70,5	67,5
Deutschland	11,4 ^a	13,4	16,6	27,6 ^a	29,8	32,4	1,5 ^a	2,3	4,6	91,6 ^a	89,7	84,1
USA	16,4	13,8*	13,4	26,7	20,0*	19,1	9,0	8,3*	8,2	68	68,2*	68,0
Großbritannien	16,4	20,1	23,0	39,0	39,5	41,2	1,9	5,3	8,2	92,8	85,1	80,4
Schweden	23,6	23,5°	23,6 [§]	46	42,8°	39,0 [§]	5,4	6,0°	9,3 [§]	87,5	86,6°	79,5 [§]

* Unterbrechung der Datenserie

^a Nur für die frühere Bundesrepublik Deutschland

° Zahlen für 1986

§ Zahlen für 1996

Quelle: Labour Force Statistics 1977-1997, OECD Paris 1998,
OECD (1991) Employment Outlook Tabelle 2.9,
OECD (1999) Employment Outlook, Tabelle E

Unterschiedliche Definitionen schließen einen direkten Vergleich der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Ländern aus. Es kommt nicht nur darauf an, dass Teilzeitbeschäftigte weniger Stunden arbeiten als Vollzeitbeschäftigte, was auch nicht immer der Fall ist. Vielmehr hängt das Modell der Teilzeitarbeit eng mit dem Beschäfti-

gungsstatus zusammen, der dieser Beschäftigungsform entspricht. Dieses kann unterschiedliche Definitionen und Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte zur Folge haben oder den Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt sein. Europäische Vergleiche wenden gewöhnlich einen Schwellenwert von 30 bis 35 Stunden an. Jedoch kann die Anwendung eines einzelnen Schwellwertes zur Kategorisierung der Teilzeitbeschäftigung die Unterschiede zwischen marginaler und sicherer Teilzeitbeschäftigung verzerren (Fagan/O'Reilly 1998; Blossfeld/Hakim 1997).

In japanischen Studien spiegelt das Statuskonzept eine klare Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Kategorien von Beschäftigten und sogar von Teilzeitbeschäftigten wider (Houseman/Osawa 1998). Zum Beispiel wurden *“paato”* gewöhnlich für verheiratete weibliche Beschäftigte freigehalten, sogar dann noch, als diese Kategorie zunehmend Männer einbezog. Hingegen bezeichnet *“arubaito”* studentische Teilzeitbeschäftigte. *“Paato”* basiert häufig nicht auf der Arbeitszeit, sondern auf dem Status im Betrieb. Diese Teilzeitbeschäftigten arbeiten oft mehr als 35 Stunden pro Woche (Gottfried/Hayashi 1998). Wakisaka und Bae (1998) zeigen anhand von Daten des Employment Structure Survey von 1992, die auf den üblichen Arbeitsstunden basieren, dass 38,8 Prozent der weiblichen *“paato”* 35 Stunden oder mehr pro Woche und 21,9 Prozent 43 und mehr Stunden arbeiteten. Unter jenen, die 1993 weniger als 35 Stunden in der Woche arbeiteten, waren 60 Prozent weibliche *“paato”*, 4 Prozent waren leitende Angestellte, 18 Prozent *“Sei-shain”*, wie z.B. reguläre Vollzeitbeschäftigte, und 14 Prozent *“arubaito”*.³

In Deutschland werden Teilzeitbeschäftigte nach ihren sozialen Beitragszahlungen und Anrechten unterschieden. Geringfügig Beschäftigte mussten bis zum 1. April 1999 keine Sozialabgaben leisten. Früher bezog sich geringfügige Beschäftigung auf eine Arbeitszeit von 15 bis weniger als 18 Stunden pro Woche oder einem Arbeitslohn von weniger als 630,- DM im Monat (1999). Die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung seit 1992 von etwa 4,5 Millionen auf 5,6 Millionen Beschäftigte im Jahr 1997 bewegte die Rot-Grüne Koalition dazu, Reformen einzuführen, wonach Arbeitnehmer und Arbeitgeber Beiträge zur Renten-, zur Krankenversicherung und zum Steueraufkommen leisten (BMA 1999). In beiden Gesellschaften unterscheidet sich Teilzeitarbeit nicht einfach hinsichtlich des geringen Arbeitsstundenumfanges von den Vollzeitbeschäftigten, sondern ist deutlich mit einem unterschiedlichen Beschäftigungsstatus verbunden.

Betrachten wir die Charakteristika von Teilzeitbeschäftigten differenziert nach dem Alter, so finden wir in den unterschiedlichen Modellen für Männer und Frauen signifikante Gemeinsamkeiten in beiden Ländern (Tabelle 4). Ein höherer Anteil männlicher Teilzeitarbeiter findet sich in der jüngeren und älteren Altersgruppe. Dieses Erwerbsverhalten bildet eine U-Verteilung, die für männliche Teilzeitbeschäftigte

³ “Insbesondere das japanische Beispiel wird häufig als Beweis für die Behauptung angeführt, daß die statustypische Absicherung der Kernarbeitskräfte die Marginalisierung der zusätzlichen Arbeitskräfte, die durch Kurzzeitverträge leicht verfügbar gehalten werden, nicht nur nicht ausschließt, sondern diese tatsächlich ökonomisch voraussetzen” (Streeck 1992, 67).

typisch ist (Delsen 1998). In Japan nehmen männliche Studenten (15-24) mit hoher Wahrscheinlichkeit eine bestimmte Form der temporären Teilzeitarbeit in Anspruch (*arubaito*), die zwischen 1987 und 1992 von 15,3 Prozent auf 18,3 Prozent anwuchs. Jedoch nehmen weniger als ein Prozent der Männer im mittleren Arbeitsalter Positionen als Teilzeitarbeiter ein (Ministry of Labour, 1998: 47). Aufgrund beschäftigungspolitischer Regelungen tragen die Männer zwischen 55 und dem Rentenalter eine zunehmende finanzielle Belastung. Diese Gruppe blickt mit größerer Wahrscheinlichkeit Arbeitslosigkeit, Versetzung und unfreiwilliger Teilzeitarbeit entgegen (Yahata 1997: 139-140). Als Antwort auf die Rezession der 90er Jahre führten die Arbeitgeber eine Vielzahl von Rationalisierungsmaßnahmen durch, um die Kosten der lebenslangen Beschäftigung unter den männlichen Kernarbeitskräften zu reduzieren. Diese Maßnahmen beinhalten Altersgrenzen der Förderung, eine Senkung der Zuschüsse und Bonuszahlungen, Anreize zur Frühverrentung, die Einführung eines jährlichen Gehaltssystems auf Leistungsbasis, Begrenzung der Überstunden, die Reduzierung oder das Aussetzen von Einstellungen von Arbeitern, die sich in ihrer mittleren Laufbahn befinden, sowie das Umsetzen und Ausleihen von Beschäftigten (Yahata 1997: 142-143). Teilzeitarbeit für ältere Männer nahm in den vergangenen Jahren auch in Deutschland zu.

Weibliche Teilzeitbeschäftigte in Japan und Deutschland finden sich häufiger in den mittleren oder älteren Altersgruppen (Tabelle 4). In den USA hingegen gleichen die Strukturen weiblicher Teilzeitarbeit den männlichen Mustern. Ein geringerer und sinkender Prozentsatz von Frauen (15-24) tritt in den Arbeitsmarkt über Teilzeitbeschäftigung ein, während der große und zunehmende Anteil der Frauen mittleren Alters in Teilzeit arbeitet. Über ein Drittel (39,5%) der beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit, wenn sie ihr mittleres Arbeitsalter erreichen (Ministry of Labour 1998).

Tabelle 4: Teilzeitbeschäftigung nach Alter und Geschlecht 1987

	1987					
	Japan		Deutschland ^a		USA	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
15-19	18,2	25,0	1,8	3,6	59,6	66,6
20-24	8,9	11,4	4,6	8,3	16,8	25,6
25-54	4,0	30,9	1,6	36,5	4,0	21,0
55-59	7,6	33,7	1,7	36,2	6,1	24,3
60-64	18,1	42,1	5,5	42,4	12,1	32,2
65+	35,2	53,3	39,9	58,4	46,2	59,4
Gesamt	7,3	30,5	2,1	29,8	10,2	26,1

^a Die Daten für Deutschland sind von 1986.

Quelle: Delsen 1998, S. 58.

3.3. Die Integration der Frauen in die Lohnbeschäftigung

Die historischen Muster weiblicher Integration in die Lohnbeschäftigung variieren beträchtlich in den modernen Industriegesellschaften (Ruhl 1988; Höllinger 1991; Rubery 1988; Stockman et al. 1995, Tilly/Scott 1987). Nach dem Krieg arbeitete ein hoher Anteil japanischer Frauen vor allem in Familienunternehmen, aber auch als reguläre Beschäftigte in Lohnarbeit, von denen zwei Drittel alleinstehend waren (Kumazawa 1996: 160). Der ökonomische Aufschwung wurde von einer Abkehr von der unbezahlten, familiären Arbeit der Frauen begleitet (Buckley 1993: 349). In den 70er Jahren traten mehr verheiratete Frauen erneut in den Arbeitsmarkt in atypische Beschäftigung ein. Die Verantwortung der Frauen für die Haushaltsangelegenheiten machte sie jedoch nicht zu "berufstätigen Hausfrauen". In Westdeutschland traten in den 50er Jahren verheiratete Frauen als Fabrikarbeiter in die bezahlte Beschäftigung ein.⁴

In den 60er Jahren veranlasste der Arbeitskräftemangel Firmen dazu, Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung anzubieten, die für verheiratete Frauen attraktiv waren. Im Osten führten der Arbeitskräftemangel und ein hohes Niveau an Abwanderungen in Verbindung mit der sozialistischen Ideologie, die den Wert bezahlter Beschäftigung voraussetzte, zur Förderung der Vollzeitbeschäftigung der Frauen. Jedoch war diese "Doppelbelastung", wie sie in vielen früheren kommunistischen Gesellschaften erlebt wurde, nicht von einer Demokratisierung der häuslichen Arbeitsteilung begleitet (Nickel 1990 und 1993, Einhorn 1993; Crompton 1999).

**Tabelle 5: Sektorale Verteilung der Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen 1995
 (Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten)**

Sektor	Japan	Deutschland*	Sektor
Bergbau	0	6,3	Metallurgischer Bergbau
Gewerbe	23,3	9,8	Gewerbe
Transport u. Kommunikation	4,3	3,8	Transport u. Kommunikation
Immobilienwirtschaft	1,2	1,8	Bauwirtschaft
Finanzen und Versicherungen	1,7	7,2	Banken, Finanzen
Dienstleistungen	22,0	50,3	Andere Dienstleistungen
Handel	45,6	19,9	Handel, Hotels u. Versorgung

Quelle: Daten für Japan aus: Ministry of Labour, Survey on Employment Trend, Japanese Working Life Profile, 1996-1997, Labour Statistics, Japan Institute of Labour, Tokyo, 1997, S. 26.

* Daten für Deutschland basieren auf Berechnungen des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) und beziehen sich nur auf die frühere Bundesrepublik Deutschland.

⁴ Pfau-Effinger (1998a:189) argumentiert, dass "die Verteilung von Wohlstand den meisten Frauen der Arbeiterklasse in Deutschland nicht erlaubte, vollzeiterwerbstätige Hausfrauen zu sein, entgegen dem populären Ideal der verheirateten Hausfrau seit der Jahrhundertwende".

Diese Integrationsmuster veränderten sich mit der wirtschaftlichen Restrukturierung. Dies verdeutlicht die sektorale Verteilung der Teilzeitbeschäftigten, die eine starke Konzentration der Frauen im Dienstleistungsbereich zeigt. Japanische Firmen im Dienstleistungsbereich setzen Teilzeitarbeiter traditionell ein – mit zunehmender Tendenz (Tabelle 5). Der produzierende Bereich beschäftigte 1995 in Japan annähernd ein Viertel aller Teilzeitbeschäftigten. Im Unterschied zu Deutschland waren zwanzig Jahre zuvor über 40 Prozent der Teilzeitarbeiter in diesem Sektor beschäftigt. Seit Beginn der 90er Jahre nimmt die Einstellung Teilzeitbeschäftigter im Produktionssektor Deutschlands vor allem als Resultat der Altersteilzeit unter Männern in einem geringen Ausmaß zu. In Deutschland erreichte der Einsatz von Teilzeitarbeitbeschäftigten im produzierenden Bereich allerdings nie das hohe Niveau Japans.

Tabelle 6: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Firmengröße 1995

Firmengröße	Japan	Deutschland	Firmengröße
1.000 und mehr	16,2		
300-999	7,7	37,3	200 und mehr
100-299	13,7		
30-99	24,8	29,8	20-200
5-29	35,3	32,9	19 und weniger

Quelle: Daten für Japan aus: Ministry of Labour, Survey on Employment Trend, Japanese Working Life Profile, 1996-1997, Labour Statistics, Japan Institute of Labour, Tokyo, 1997, S. 26.

* Daten für Deutschland basieren auf eigenen Berechnungen mit dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) und beziehen sich nur auf Teilzeitbeschäftigte in der ehemaligen Bundesrepublik Deutschland (Bothfeld/O'Reilly 2000).

In Japan ist ein geringerer Anteil von Frauen im öffentlichen Sektor beschäftigt als in anderen Industrieländern. Die Ursachen gründen sich auf zwei Besonderheiten des japanischen Staates. Erstens ist der japanische Wohlfahrtsstaat kleiner (sowohl gemessen am Umfang der Ausgaben wie auch der Beschäftigung). Das Wohlfahrtsystem vertraut auf private, unbezahlte Arbeit der Frauen in der Familie. Diese reproduktive, frauentypische Arbeit wurde in den größeren europäischen Wohlfahrtsstaaten in unterschiedlichem Ausmaß sozialisiert. Zweitens bietet die japanische Staatsbürokratie einer Elite männlicher Arbeitskräfte Beschäftigung. Tätigkeiten in der Staatsbürokratie sind die prestigeträchtigsten Arbeitsplätze, die zu Führungspositionen in staatlichen Ämtern Japans führen. Deutschland und die USA zeigen einen ähnlichen Anteil weiblicher Arbeitskräfte in staatlichen Diensten (15,1 Prozent bzw. 14,4 Prozent), im Unterschied zu den skandinavischen Ländern (durchschnittlich 29,0 Prozent) am oberen Ende und Japan (6,0 Prozent) am unteren Ende (O'Connor 1996: 80). Japanische Frauen verfügen über geringere Zugangschancen

zu qualifizierten Teilzeitstellen im öffentlichen Sektor als Frauen in den sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten. Vor allem in den letzten Jahren, als die deutsche Regierung Teilzeitarbeit zur Erleichterung der Restrukturierung und Arbeitskostenreduzierung bei Sicherung der Beschäftigung förderte, hat sich die Nutzung von Teilzeitbeschäftigung weiter entwickelt.⁵ Jedoch sind, wie in anderen Bereichen Teilzeitbeschäftigte eher in unteren Positionen zu finden als in den privilegierten "Beamten" Positionen (Delsen 1998: 67).

Japanische Arbeitgeber führten geringfügige Beschäftigung ein, um die hohen Kosten einer lebenslangen Beschäftigung in einer sich zunehmend dem internationalen Wettbewerb öffnenden Wirtschaft auszugleichen. Während Firmen versuchten, die Beschäftigung auf Lebenszeit für einen schwindenden Anteil der männlichen Kernbelegschaft zu erhalten, hat sich Teilzeitbeschäftigung von einem bloßen Werkzeug zum temporären Fluktuationsausgleich zum dauerhaften Bestandteil der Firmenorganisation und Investitionsstrategie entwickelt (Gottfried and Hayashi-Kato 1998). Der Einsatz dieser Arbeiter stand in Japan im Zusammenhang mit Einsparungen von Personalkosten, um ein Unternehmenswachstum zu ermöglichen, ohne die Kosten für Sozialleistungen, die den Kern-*nenkô*-Arbeitern gezahlt würden, aufzuwenden (Houseman/Osawa 1998). Lams (1992: 187-8) qualitative Studie zur Wirkung der Gleichstellungsgesetze auf die Beschäftigungspraktiken in dem Tokyoter Warenhaus *Seibu* zeigt, dass zwischen 1983 und 1989 das Unternehmenswachstum von einem Rückgang weiblicher regulär Beschäftigter um etwa 10 Prozent begleitet war. Zur selben Zeit konnte eine Zunahme von 275 Prozent bei der Einstellung weiblicher, nicht-regulär Beschäftigter verzeichnet werden. Reguläre männliche Beschäftigung nahm um 24 Prozent zu, wobei es keine signifikante Zunahme von männlichen nicht-regulär Beschäftigten während dieser Wachstumsperiode gab. Sogar weibliche Teilzeitbeschäftigte, die dauerhaft in einem quasi-inneren Arbeitsmarkt beschäftigt sind, fehlt der volle Zugang zum wirklichen internen Arbeitsmarkt (Tanaka 1995: 104); sie sind von der vollen Unternehmensmitgliedschaft ausgeschlossen. In Zeiten der Rezession ist es für diese Beschäftigten noch wahrscheinlicher, entlassen zu werden, so dass der japanische Arbeitsmarkt durch eine scharfe Trennung zwischen den Rechten männlicher und weiblicher Beschäftigter gekennzeichnet ist (Kaneko 1997: 156-157).

In Deutschland vollzog sich der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung viel langsamer als in vielen anderen Industrieländern neben einem vergleichsweise niedrigen Niveau weiblicher Erwerbsbeteiligung. Deutsche Frauen treten unabhängig von ihren

⁵ Trotz des steigenden Bildungsniveau der Frauen haben sich ihre Arbeitsmarktpositionen beispielsweise im Bundesland Nordrhein-Westfalen (Deutschland) zwischen 1980 und 1992 nicht verändert. Die Zunahme der weiblichen Beschäftigung im öffentlichen Sektor basiert auf Teilzeitarbeit. Nur 9,1 Prozent der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Sektor Nordrhein-Westfalens nehmen leitende Positionen ein, im Unterschied zu 22 Prozent der Männer, deren Anteil an Verwaltungsstellen von 51,3 Prozent auf 57,6 Prozent und in höheren Positionen von 43,5 Prozent auf 48,8 Prozent wuchs (Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann 1994 zitiert nach Müller 1998, 5).

geleisteten Arbeitsstunden im Vergleich zu britischen Frauen eher einen Rückzug vom Arbeitsmarkt in die Nicht-Beschäftigung an und kehren später zurück. (Bothfeld/O'Reilly 2000). Insbesondere durch den Anstieg der geringfügigen Teilzeitbeschäftigung nimmt der Anteil der Teilzeitarbeit seit Beginn der 90er Jahre signifikant zu (BMA 1999), da die Arbeitgeber sich stärker gezwungen sehen, Teilzeitbeschäftigung als Ersatz von Vollzeitstellen einzuführen.

In der Darstellung der Beschäftigungstrends und Muster der weiblichen Integration in die Erwerbstätigkeit verdeutlichten wir die zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit als Ausgleichsstrategie. Frauen wurden in bezahlte Arbeit integriert, als sie in Folge der Arbeitskräfteknappheit benötigt wurden, während unter besseren ökonomischen Umständen ihr Rückzug gefördert wurde. Die Teilzeitbeschäftigung erlaubte den Arbeitgebern die lebenslange Beschäftigung (LLB) für einen Kern, aber offensichtlich verschwindende Gruppe männlicher Arbeiter in Japan zu erhalten. Teilzeitarbeit hat Arbeitgeber mit einer weiteren Form von Arbeitszeitflexibilität ausgestattet, ohne die Kosten der LLB-Verpflichtungen zu leisten. In Westdeutschland war weibliche Erwerbsbeteiligung stärker erzwungen. Die Nutzung der Teilzeitarbeit ermöglicht Arbeitgebern Kosteneinsparungspotentiale und Flexibilitätsvorteile ohne die mit Vollzeitarbeit verbundenen Konditionen. Um unsere Beweisführung zu entwickeln, betrachten wir im folgenden die Säulen des Beschäftigungssystems. Wir zeigen, wie die Prinzipien eines starken männlichen Versorgermodells in jeder Gesellschaft unter unterschiedlichen Bedingungen institutionalisiert wurden und wie Arbeitgeber und die Regierungen zunehmend diesen nicht-standardisierten Formen vertrauen, um das Arbeitsmarktgleichgewicht herzustellen.

4. Institutionelle Säulen des Versorgermodells

Für die Untersuchung der Produktions- und sozialen Reproduktionssphäre nutzen wir das Konzept des Geschlechtervertrages, um die geschlechtsspezifischen Einflüsse auf den Sozialvertrag zwischen Kapital und Arbeit aufzudecken. Die Erforschung industrieller Beziehungen tendiert dazu, sich ausschließlich auf die Produktion zu konzentrieren, während die sozialpolitische Forschung mehr Aufmerksamkeit auf die Barrieren und Möglichkeiten der weiblichen Erwerbsbeteiligung richtet. Rieger und Leibfried (1998: 380) zeigten ebenfalls, dass der Staat den Lebensverlauf institutionalisiert, reguliert und gestaltet, was den Staat selbst in die "Produktion" geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkterfahrungen einschließt. Ihre Aussage, der Wohlfahrtsstaat gestalte eine "Normalbiographie", gleicht unserer Perspektive, mit dem elementaren Unterschied, dass sie den Geschlechterkompromiss bzw. -vertrag nicht theoretisieren.

Das traditionelle Modell drückt den Erfolg männlicher Erwerbstätigkeit aus, den es für weibliche Beschäftigte im selben Ausmaß nicht gibt. Rubery (1978) argumen-

tierte, die Bewahrung der Eigeninteressen durch eine Kerngruppe der Beschäftigten und ihrer Vertreter führe zur Verstärkung der Arbeitsmarktsegmentierung. Dies erfordert ein Verständnis für die Wirkung der Organisation der häuslichen Sphäre der Reproduktion und der Wohlfahrt auf das nationale Produktionsregime. Um dieses Argument zu illustrieren, konzentrieren wir uns auf die Rolle der Gewerkschaften und die Unterschiede in den Lohn- und Steuerregimes, die die Arbeitsteilung von Familienmitgliedern beeinflussen. Abschließend untersuchen wir die Auswirkungen gesetzlicher Reformen und Debatten um Wohlfahrt und Arbeitsorganisation auf das traditionelle Versorgermodell bzw. den Geschlechtervertrag.

4.1 Gewerkschaften und Löhne

Deutschland brachte einen "Sozialstaat" hervor, in dem großzügige Transferzahlungen ausgedehnte Umverteilungen bewirkten (Schmid 1994: 156), Arbeitsgesetze hohe Minimalstandards setzten und Arbeitsgerichte die Bedingungen der Beschäftigungsverträge überwachen. Da eine hohe Anzahl an gesetzlichen Bestimmungen die Sozialleistungen an langfristige, ununterbrochene Beschäftigungsverhältnisse binden, haben Gewerkschaften ein starkes Bestreben, die Beschäftigungssicherheit ihrer Kernmitglieder gegenüber "Außenseitern" zu verteidigen, um permanente Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Die Einführung von Schwellen für einen berechtigten statt allgemeinen Zugang, wie in Schweden, begrenzt zusätzlich den Umfang der Sozialleistungen, den Frauen unabhängig erwerben können (Sainsbury 1996). Somit erhalten höhere Löhne, erweiterte soziale Rechte und größere Beschäftigungssicherheit als ihre weiblichen Kollegen. Pfau-Effinger (1998a: 187) argumentiert, dass

"... im deutschen System die Gewerkschaften lange Zeit ihre Politik an der Sicherung der standardisierten orientiert haben. Die feministische Bewegung unterstützte die Integration aller Frauen in Vollzeitbeschäftigung, während die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung jedoch nie ein politisches Ziel war."

Pfau-Effinger argumentiert, dass sich ein stärker korporatistisch-konservatives Wohlfahrtsregime in Verbindung mit einer geteilten feministischen Protestbewegung nie wirklich in die wohlfahrtsstaatlichen Institutionen integrierte. Ähnlich stärkte das Beharren der deutschen Gewerkschaften in dem Produktionssektor die günstigen Bedingungen unter den Kernmitgliedern innerhalb des institutionellen Rahmens des Systems der industriellen Beziehungen. Die Schwächen, die diese scheinbar mächtigen Tarifverhandlungen unter den Bedingungen der Veränderungen des Arbeitsmarktes zeigten, wurden von Streeck gut zusammen gefasst:

"Seit die konsensuelle Restrukturierung die soziale Sicherheit als verhandelte Verantwortung der Firmen verdrängt, scheinen die Gewerkschaften weiterhin in der Lage zu sein, die Interessen der Kernarbeitskräfte zu artikulieren und zu verteidigen. Gleichzeitig werden durch wettbewerbbedingtes 'downsizing' und einer Zunahme der schlanken Organisation der Arbeit viele Schutzfunktionen, die früher durch die fordistischen Industriebeziehungen

realisiert wurden, nun auf die Gesellschaft als Ganzes und auf die staatliche Sozialpolitik übertragen. In diesem Prozess verschwindet eine wachsende Zahl von Personen aus dem Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaften, die zunehmend zur Moderation in den Kooperationen zwischen gut geschützten, aber anzahlmäßig abnehmenden, hochproduktiven Arbeitskräften und ihren Arbeitgebern in Anspruch genommen werden" (Streeck 1998: 439-440).

Dieses Dilemma wird insbesondere in der Behandlung der Arbeitszeitverkürzung deutlich, die die Arbeitsmarktpolitik der 80er Jahre dominierte (Locke/Thelan 1995: 349). Die Gewerkschaften lehnten die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung anfänglich ab und widmeten sich kaum dem Problem der geringfügigen Beschäftigung, das der Sozialpolitik überlassen wurde (BMA 1999).

Auf der Unternehmensebene zielen die Betriebsräte auf Schutzmaßnahmen für die Kernmitarbeiter. Aufgrund wachsender Arbeitslosigkeit unterstützten deutsche Betriebsräte aktiv die Schließung interner Arbeitsmärkte, um die Arbeitsplätze der bereits Angestellten zu schützen (Locke/Thelan 1995: 351). Diese Praktiken trugen zu einem Dualismus in den Arbeitsbeziehungen Deutschlands bei. Obwohl diese an Mitglieder (Handwerker) adressiert waren, übernahmen deutsche Gewerkschaften eine "generelle Bindungsklausel", die Verhandlungsstandards auf nicht-gewerkschaftlich organisierte Unternehmen derselben Branche übertrugen (Lane 1995: 28). Da im Vergleich zu den Männern (47 Prozent) nur ein geringer Prozentsatz Frauen (22 Prozent) gewerkschaftlich organisiert oder in der selben Branche beschäftigt sind, profitierten sie nicht in der gleicher Weise von den ausgehandelten Zuwendungen (Tabelle 7).

Tabelle 7: Mitgliedschaft in Gewerkschaften nach Geschlecht 1985, Veränderungen zwischen 1973-89

	Mitgliedschaft in Gewerkschaften (1985)			Veränderung	
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	1973-80	1981-89
Schweden	83	85	85	9,9	5,0
Deutschland	47	22	42	1,3	-4,5
Japan	32	22	29	-2,6	-4,6
Australien	63	45	57	0	-3,3
Großbritannien	55	37	51	3,5	-8,2
USA	22	13	18	-4,3	-4,5

Quelle: Western (1997: 27)

In Japan verknüpfen die führenden Gewerkschaften strategisch ihre Interessen mit denen ihrer Unternehmen (Gordon 1996), auch wenn die Gewerkschaften ihre Tarifverhandlungen in einer Frühjahrslohnoffensive, einer sogenannten *Shunto*, koordi-

nieren (Brown et al. 1997). So brachte die Rengo (das Japanische Bündnis für Arbeit) erst vor kurzem die Forderungen der Arbeiter in die nationale politische Arena ein (Kume 1998). Japanische Gewerkschaften unterstützten starke interne Arbeitsmärkte und garantierten somit Arbeitsplatzsicherheit und ein altersabhängiges Lohnsystem für die männlichen Kernarbeitskräfte. Ihre Ausrichtung verstärkte einen starken männlichen Versorger- und Geschlechtervertrag. Unternehmensbasierte Gewerkschaften verteidigen die Interessen ihrer eigenen Firma und die Rechte der Kernarbeiter im Unternehmen (Suwa 1989: 7), da sie die unternehmensbasierte der staatlich geförderten Wohlfahrt vorziehen. Eine solche freiwillige Unternehmenswohlfahrt unterstützt die männlichen Vollzeitbeschäftigten, die Arbeitsplätze in weiten Unternehmensstrukturen besetzen. Ein schrittweiser Zugang zu Wohlfahrt beruft sich auf die Familie (auf die unbezahlt geleistete Arbeit durch Mütter und Töchter) als die Seite der sozialen Wohlfahrtsversorgung. Der Staat wird von seiner sozialen Verantwortung durch die geleistete soziale Wohlfahrt der Familie entlastet, ein Sicherheitsnetz als kollektives Gut bereitzustellen.

Unternehmensgewerkschaften japanischer Art versorgen Insider auf Kosten von Outsidern. Frauen, deren Arbeit dazu tendiert, sich in kleinen bis mittelgroßen Firmen und in atypischer Beschäftigung zu konzentrieren, fallen oft aus der gewerkschaftlichen Zuständigkeit heraus (Suwa 1989). Dies verringert ihre Chance soziale Löhne im Unternehmen zu erhalten. Als Ergebnis folgen hohe Lohndisparitäten zwischen Männern und Frauen in Japan im Vergleich zu Europa. Japanische Frauen erhielten 1997 in Vollzeitstellen 60,6 Prozent des Vollzeitlohns der Männer. In Deutschland verdienen die Frauen mit 84,9 Prozent des Lohnes der Männer besser (siehe Tabelle 8). Jedoch sind weibliche Teilzeitbeschäftigte in beiden Ländern schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen. In Japan erhalten sie anteilig nur etwa 70 Prozent des weiblichen Vollzeitlohns (Gornick/Jacobs 1998); in Deutschland verdienen sie etwa 90,6 Prozent anteilig (Maier et al. 1994, Tabelle A 30.3).

Da Teilzeitbeschäftigte teilweise aus den offiziellen Daten aufgrund ihrer Befreiung von den Sozialbeiträgen ausgeschlossen wurden, sind insbesondere für internationale Vergleiche Angaben über Lohnraten für Teilzeitbeschäftigte schwer zu erhalten (Rubery et al. 1998). In Japan führte eine allgemeine Erhebung, die vom Arbeitsministerium im Oktober 1995 durchgeführt wurde, zu folgenden Ergebnissen: Lediglich 29 Prozent der Unternehmen führten eine periodische Lohnsteigerung für Teilzeitbeschäftigte durch, 31 Prozent betrieben Lohnzuwächse für ältere Jahrgänge und 56 Prozent boten halbjährliche Prämienzahlungen an. Dies ist ein kleiner Anteil von 5-10 Punkten einer Übersicht von 1990 (Japan Labour Bulletin 1997: 2).

Die Bereitschaft der Frauen, geringer bezahlte Beschäftigung zu akzeptieren, ist eindeutig auf die Anreize und Hemmnisse zurückzuführen, die in den Arbeits- und Wohlfahrtvereinbarungen eingebaut sind, und liegen in der Natur des Sozialvertrages zwischen Arbeit und Kapital. McLaughlin (1995: 294) argumentiert, dass aus den Übereinkünften der Nachkriegszeit in Großbritannien eine größere Dekommodifikation für Männer als für Frauen resultierte:

“Insbesondere männliche Arbeiter hatten ein starkes Interesse und Einfluss an der Entwicklung sozialer Rechte, um ihre Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt zu verringern. Dies betraf die Arbeitsgesetzgebung und monetäre Sozialversicherungsleistungen und nicht die Pflegeleistungen, da diese für sie schon durch die Heirat erhältlich waren.”

Tabelle 8: Anteil des Stundenlohns weiblicher Vollzeitbeschäftigter am Lohn der Männer (in Prozent)

	Japan	West-Deutschland	USA	Großbritannien
1965	52,2	68,1	59,6	59,5
1970	56,4	69,2	62,3	60,1
1975	60,2	72,3	62,0	67,6
1980	59,4	72,4	63,4	69,7
1985	56,5	72,9	68,2	69,5*
1990	57,1	73,5	70,9	76,6
1991	57,5	73,5	73,0	77,8
1992	58,9	73,9	75,0	78,7
1993	59,4	Ohne Angaben	77,0	78,8
1994	59,8	Ohne Angaben	76,0	79,5
1995	60,2	74,1	75,0	79,5
1996	60,4	86,3**	74,8	79,7
1997	60,6	84,9	74,8	80,2

Die Daten weisen 1994 eine Unterbrechung auf, was direkte historische und internationale Vergleiche problematisch macht.

Quelle: Die Daten für Japan im Zeitraum 1965-1985 aus: Handbook of Labour Statistics; Maitsuki Kinro Tokei Chosa (Monthly Labour Survey), Ministry of Labour, Japan; zitiert nach Lam (1992 S, 16),

die Daten für den Zeitraum 1990 bis 1997 aus: Ministry of Labour, Basic Statistical Survey on Wage Structure (*Kimatte Shikyuusareru Gennkin Kyuuyo*).

Die Daten für die anderen Länder aus: ILO Year book of Labour Statistics, (1998, S, 849 Tabelle 5A).

die Angaben zu durchschnittlichen Wochenlöhnen vollzeitarbeitender Frauen im Vergleich zu vollzeitarbeitenden Männern aus: US Bureau of Labor Statistics (zitiert nach Lewin 1997: 8).

Die Dekommodifikation modifiziert die Geld-Lohn-Beziehung, sie reflektiert das Ausmaß der staatlichen Intervention in das Klassensystem, so dass “eine Person ihr Leben führen kann, ohne auf den Markt angewiesen zu sein” (Esping-Andersen, 1990: 21-2). Wie wir im folgenden Abschnitt mit unserer Betrachtung des Steuersystems in Deutschland und Japan zeigen werden, basiert der Gesellschaftsvertrag der Nachkriegszeit auf einer durch unbezahlte familiäre Pflegeleistungen ermöglichte Vollzeiterwerbsbiographie. Frauen erhalten Leistungen häufiger durch ihre Ehemän-

ner als auf direktem Weg. Dieses Vertrauen in Transfereinkommen verstärkt die Abhängigkeit der Frauen von männlichen Verdienern.

4.2 Steuersystem und Arbeitszeitmuster im Haushalt

Die Gestaltung des Steuer- und Transfersystems hat einen erheblichen Einfluss auf die Anreize oder Barrieren für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und die geschlechtlich differenzierte verfügbare Zeit in und zwischen den Haushalten (Abe/Ohtake 1997; Wakisaka/Bae 1998; Schettkat 1989; Vermeulen et al. 1994; Gustafsson 1996). Rubery et al. (1998: 205) argumentieren, dass

“das Steuer- und Sozialversicherungssystem und die staatliche Kinderbetreuung sowie die Familienpolitik den Geschlechtervertrag auf zwei ähnliche Weisen stärken oder modifizieren. Erstens gestaltet die Politik die weiblichen Beschäftigungsmuster, indem eine Reihe von Anreizen und Hemmnisse für das Arbeitskräfteangebot geschaffen werden. Zweitens können Frauen in Systemen, deren Anrechte auf Versicherungsleistungen ununterbrochene Teilnahme am Arbeitsmarkt zugrunde legen, benachteiligt werden.”

In beiden Ländern unterstützen die Steuersysteme die geringfügige Beschäftigung von Frauen durch die Anwendung des abhängigen Ehegattenfreibetrages. In Japan passen verheiratete weibliche Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit und somit ihr Einkommen auf ein bestimmtes Niveau an. Der abhängige Ehegattenfreibetrag (380.000 Yen) und der Ergänzungsfreibetrag (0-380.000 Yen) kann gegen die jährliche Einkommensteuerpflicht des Ehemannes aufgerechnet werden, vorausgesetzt das Einkommen der Ehefrau beträgt nicht mehr als 1.030.000 Yen. Wenn ihr Einkommen höher ist, muss sie Einkommensteuer entrichten und der Ehemann verliert seinen Ehegattenfreibetrag, obgleich jeder Betrag des Ehegatteneinkommens eine Anpassung des Ergänzungsfreibetrages bewirkt. Wenn ihr Einkommen zwischen 1.030.000 und 1.410.000 Yen beträgt, kann nur der Ergänzungsfreibetrag (0-380.000 Yen) gegen die Einkommensteuer des Ehemannes aufgerechnet werden. Wenn ihr Einkommen 1.410.000 Yen übersteigt, entfällt der Freibetrag insgesamt. Zusätzlich sind Sozialversicherungsbeiträge (Kranken- und Rentenversicherung) ab einem Einkommen über 1.300.000 Yen fällig. Ein Drittel der verheirateten weiblichen Teilzeitbeschäftigten, deren Ehemänner Haupternährer der Familie sind, richten ihre Arbeitszeit nach den Leistungen des Steuersystem ein, wobei die Firmen diese Arbeitszeitanpassung bereitwillig fördern. Etwa 63 Prozent der Frauen mit einem Einkommen zwischen 800.000 und 1.000.000 Yen passen ihre Arbeitszeit aus diesem Grund an. Das Steuersystem hat einen ungünstigen Effekt auf den Teilzeitarbeitsmarkt, weil so Niedriglöhne für Teilzeitarbeit verstärkt werden (Hunt et al. 1981; Wakisaka 1998).

In Deutschland fördert das Steuersplitting und die progressive Einkommensteuer den Rückzug der Frauen vom Arbeitsmarkt und die Aufnahme des Erziehungsurlaubs (Maier et al. 1994: 79). Ebenfalls entmutigt es Ehefrauen, von Teilzeit- zu Vollzeit zu wechseln, weil dann beide Partner, die in Vollzeit arbeiten, auch jeweils

Sozialbeiträge zu erbringen haben (Dingeldey 1999; Vermeulen et al. 1994; Bothfeld/O'Reilly 2000). Dennoch erhält der andere durch den beschäftigten Partner die sozialen Versicherungsleistungen, wenn nur ein Partner arbeitet. Steuersplitting bedeutet, dass die Steuerzahlungen der Eheleute reduziert werden, wenn ein Einzeleinkommen und ein Nichterwerbstätiger vorhanden sind. Dies ist untypisch im Verhältnis zu den meisten anderen europäischen Ländern, in denen sich die Basis der Steuerberechnung vom Haushalt zum Individuum verschoben hat. Anxo und O'Reilly (2000) zeigten in einem europäischen Vergleich das tatsächliche Absinken des Haushaltseinkommens in Deutschland auf, wenn die Ehefrau von einer Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung wechselte. Jedoch beinhaltet dies auch niedrigere Leistungsansprüche aufgrund des geringeren Nettolohnes verheirateter Frauen, verglichen mit Singles, die über ein ähnliches Einkommen verfügen. Es gibt eine bedeutende Kontroverse über die Wirkung des Steuersystems auf das Arbeitskräfteangebot (siehe Rubery et al. 1998: 210-222; OECD 1994a für einen Überblick über diese Debatten). Trotzdem scheint es so, dass jene, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und jene in Teilzeitjobs im unteren Stundenbereich nur von marginalen Steuerraten betroffen wären, verglichen mit jenen in Vollzeitbeschäftigung. Die OECD (1994) argumentiert, dass so wie die marginalen Raten für jene mit niedrigen Einkommen seit 1970 gestiegen sind und eine Steuerbeschneidung auf den Lohn verheirateter Frauen zielte, dieses ihre Arbeitsangebote erhöhen würde. In beiden Ländern fördert die gemeinsame Haushaltsbesteuerung das Verbleiben von Frauen in niedrig bezahlter Teilzeitbeschäftigung oder deren Rückzug vom Arbeitsmarkt.

Rubery et al. (1998: 256) argumentieren, dass diese traditionellen Versorgermodelle mit einer scharfen Trennung zwischen Erst- und Zweitverdiener durch wachsende männliche Arbeitslosigkeit und zunehmende weibliche Beschäftigung überspannt werden. Es gibt eine zunehmende Anzahl von Haushaltstypen, die durch späte Heirat, Scheidung, Lebensgemeinschaft, niedrigere Geburtenrate und steigende Lebenserwartung gekennzeichnet sind und sich damit weit entfernt von der traditionellen Kernfamilie befinden. Diese Veränderungen können zu Spannungen in den traditionellen Arrangements führen sowohl bezüglich der Nachfrage nach den Wohlfahrtsressourcen als auch der Entscheidungen darüber, welche Arten von Arbeit die Menschen annehmen wollen oder können. Eine Analyse von Doppel-Verdiener-Haushalten muss zwischen solchen unterscheiden, in denen beide Eltern in Vollzeit arbeiten, und solchen, die ein verändertes Versorgermodell hervorbringen, z.B. in denen der weibliche Partner in Teilzeit arbeitet (Fagan et al. 1998). Obwohl es signifikante Indikatoren gibt, die darauf schließen lassen, dass das Versorgerfamilienmodell abnimmt, variiert dies zwischen den Ländern (Tabelle 9).

Tabelle 9: Anteil der in Vollzeit und Teilzeit arbeitenden Mütter

Vorhandene Daten	Japan	Deutschland [§]	USA	Großbritannien	Schweden
	1993	1992	1992	1990-2	1994
Verheirate bzw. in Lebensgemeinschaft lebende Mütter					
Vollzeit	17	21	45	21	42
Teilzeit*	20	20	19	41	38
Alle Beschäftigten	54	41	64	62	80
Anteil der Vollzeitarbeiter in %	31	51	70	34	53

* Teilzeitarbeit wurde hier mit weniger als 30 Wochenstunden Arbeitszeit definiert,

§ Schließt die ehemalige DDR mit ein

Quelle: OECD (1997) Family, Market and Community: Equity and Efficiency in Social Policy, (Tabelle 3,1 p,83)

Die höchste Erwerbsbeteiligungsrates von Müttern finden wir in Schweden, in einer Höhe von 80 Prozent mit einer ungefähren Gleichverteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Im Vergleich dazu haben Deutschland und Japan weit niedrigere Raten beschäftigter Mütter mit 41 und 54 Prozent. In Japan sind nur 31 Prozent der Mütter in Vollzeitbeschäftigung verglichen mit 51 Prozent in Deutschland und 70 Prozent in den USA. Die neuen Bundesländer haben eine der höchsten Raten an zwei Vollzeit-Verdienern, gefolgt von Schweden und Frankreich (Anxo/O'Reilly 2000). Die Anwesenheit von Kindern scheint weniger Wirkung auf die Struktur der Zwei-Verdiener-Paare in Ostdeutschland zu haben. Dieses Muster ist auf die unterschiedlichen Einstellungen gegenüber Frauenbeschäftigung und dem insgesamt niedrigeren Niveau des Haushaltseinkommens im Vergleich zu Westdeutschland zurückzuführen (O'Reilly 1995). Außerdem tragen die beschäftigten Frauen in Ostdeutschland einen größeren Anteil zum Haushaltseinkommen bei als im Westen: 1988 stammten 40 Prozent der Haushaltseinkommen von Frauenlöhnen verglichen mit 18 Prozent im Westen (siehe auch Maier/Rapp 1995: 87 und Tabelle 3.1.4; Einhorn 1993). Ein stärker traditionelles, wenn auch graduell verändertes Versorgermodell, nach dem Frauen in Teilzeit arbeiten, ist stärker verbreitet in Westdeutschland als in Ostdeutschland.⁶

⁶ In Deutschland zählen etwa 40 Prozent der Haushalte zum Allein-Versorgermodell, und 50 Prozent der Haushalte bestehen aus zwei Einkommensbeziehern, wobei in 20 Prozent jener Zwei-Verdiener-Haushalte im Westen beide Partner Vollzeit arbeiten und die verbleibenden 30 Prozent mit einen Vollzeitbeschäftigten und einen Teilzeitbeschäftigten am Arbeitsmarkt präsent sind. In den 90er Jahren übertrafen in Japan die Haushalte mit zwei Einkommen jene Haushalte, in denen der Mann Alleinversorger ist. Das lässt darauf schließen, dass die Ideologie des starken Versorgermodells der sozialen Realität hinterherhinkt (Imada 1997).

Pfau-Effinger (1998) argumentiert, dass unterschiedliche Haushaltstypen in Beziehung zu ökonomischen Entwicklungsphasen stehen. Trotz des allgemein stattfindenden Prozesses der Industrialisierung können diese unterschiedlichen Typen weiterhin in Abhängigkeit von der Art der institutionellen Arrangements, die Arbeit und Wohlfahrt tragen, auf die Strukturen moderner Familien wirken. Pfau-Effinger unterscheidet das *familienökonomische Geschlechtermodell*, das in ländlichen Gemeinden verbreitet ist, in denen Frauen in Familienbetrieben und -höfen oder landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten. Das *männliche Versorger- und Frauenfürsorge-Modell* ist charakteristisch für die bürgerliche Industriegesellschaft. Im *dualen Versorger- und staatlichen Fürsorge-Modell* werden die Haushaltsdienstleistungen, wie in Schweden, vom Staat bereitgestellt. Schließlich repräsentiert das *duale Versorger- und Fürsorge-Modell* eine gleichberechtigte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Obwohl die Anzahl der Haushalte mit zwei Lohnempfängern diejenigen mit einem einzelnen männlichen Versorger übersteigt (Imada 1997), haben Westdeutschland und Japan Institutionen aufrechterhalten und Ideologien befördert, die das bürgerliche Familienmodell unterstützen.

Während in Japan die Ideologie des *ryosai kenbo* (gute Ehefrau, weise Mutter) die Arbeit der Frau über ein Jahrhundert lang als Mutterschaft und Familie definierte, hat sich die Bedeutung in dieser Zeit verändert. Die ideologische Konstruktion der "professionellen Hausfrau" begleitete den Beschäftigungswandel vom ersten zum zweiten Sektor in der Nachkriegszeit (Uno 1993). Von Frauen, ob als professionelle Hausfrauen titulierte oder nicht, wurde erwartet, die Haushaltsangelegenheiten (einschließlich der Finanzen) in der Abwesenheit der Männer, die lang arbeiteten und weite Entfernungen zur Arbeit zurücklegten, zu erledigen. Gordon (1997) dokumentiert die konzertierte Kampagne staatlicher Agenturen und privater Unternehmen, eine Bewegung "Neues Leben" zu fördern mit dem Ziel, die eigentliche Rolle der Frau als berufstätige Hausfrau zu kultivieren. Diese Gruppen versuchten den Diskurs über das wissenschaftliche Management zu verwenden, um das Familienleben zu rationalisieren. "Die Unternehmen nutzten die Bewegung, um eine soziale Ordnung zu stärken, in der Männer, ob Büro- oder Produktionsarbeiter, ein starkes berufliches Engagement für effiziente Arbeit offerierten, während ihre Ehefrauen sich mit gleicher professioneller Energie und Engagement dem Haushaltsmanagement widmeten" (Gordon 1997: 269).⁷

Nationale Unternehmerschaft und Staat unterstützten und ermöglichten somit eine Ausbildung zur professionellen Hausfrau für über eine Million Ehefrauen. Die Bemühung Japans übertraf ähnliche Kampagnen wie diejenigen großer industrieller Unternehmen in Deutschland während der Weimarer Republik (siehe Nolan 1990) und in den USA zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Diese Kampagnen untermauerten die Ideologie des männlichen Versorgermodells.

⁷ Während radikalere Gewerkschaften gegen diese Unternehmenskampagne opponierten, unterstützten andere eine ähnliche Vision über den Platz der Frau. Sie verbanden die erledigte Hausarbeit mit der Freiheit des Mannes, Gewerkschaftsaktivitäten nachzugehen.

Wie in anderen Industrieländern verschiebt sich das Alter des Heiratens und des Kindergebärens japanischer Frauen nach hinten. Zum Beispiel stieg das durchschnittliche Alter der Frauen zum Zeitpunkt ihrer ersten Heirat von 25,2 Jahre 1980 auf 26,3 Jahre 1995 an. Japanische Frauen sind älter als die Frauen in den USA, wenn sie zum ersten Mal heiraten. Vielleicht mehr überraschend ist das Sinken der Geburtenrate von zwei Kindern im Jahre 1960 auf 1,43 Kindern im Jahre 1995. Die Anzahl der Haushaltsmitglieder hat ebenfalls drastisch von 4,52 Mitgliedern im Jahr 1960 auf 2,84 abgenommen. In Deutschland fiel die Geburtenrate von 2,17 Kindern im Jahr 1930 auf 1,63 in den 60er Jahren und nahm kontinuierlich ab (OECD 1997: 47). Qualitative Daten weisen darauf hin, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung manchmal auf Heirat und/oder Kinder verzichten, was auf das immer noch vorhandene Potential eines regelrechten Aushandelns zwischen Familienbildung und Berufskarriere schließen lässt (Gottfried 1999). Die Inflexibilität der Arbeitsmarktinstitutionen und die Organisationskultur von Unternehmen passen sich nur schwer an die dualen Versorgermodelle an. Die staatliche Minimalunterstützung für die soziale Reproduktion und die Geschlechterideologien hemmt die Entwicklung alternativer Betreuungsarrangements.⁸

Die institutionellen Barrieren gegen und die strengen Strafen für unterbrochene Beschäftigung veranlassen Frauen dazu, ihre Fruchtbarkeit, ihren Heiratswillen, Kinderwunsch und ihre Beschäftigungspraxen zu verändern. Zum Beispiel ist die Zahl der Frauen, die wegen Heirats- oder Kinderwunsch ihre Beschäftigung aufgaben, seit 1986 gesunken, was das Wellental der M-Kurve flacher macht. Noch 1981 stiegen halb so viele Frauen (21,7 Prozent) vor der Geburt ihres Kindes aus (Roberts 1994: 184). Die Arbeitgeber Japans bedrängen weiterhin die Frauen, ihre Arbeit aufzugeben, wenn sie heiraten. Eine Umfrage aus dem Jahr 1991 zeigte, dass *“49 Prozent der Frauen zwischen 25 und 29 Jahren ihre Arbeit aufgeben, um zu heiraten. Aber auf die Frage, ob sie weiterhin arbeiten würden, wenn sich ihre Arbeitsbedingungen verbessert hätten, antworteten 90 Prozent, dass sie ihren Job behalten hätten”* (Shire/Ota 1998: 58-59). In Deutschland wurde das formale Recht des Ehemannes, seiner Frau das Arbeiten zu verbieten, erst 1977 aus dem Grundgesetz gestrichen (Berghahn 1999). Jedoch ziehen sich Frauen aus der Erwerbstätigkeit eher nach der Geburt als nach der Heirat zurück und nehmen die Möglichkeit des dreijährigen Erziehungsurlaubs in Anspruch (Gustafsson et al. 1996).

⁸ Koven und Michel (1993: 22-23) untersuchen die Herkunft und die Beziehungen zwischen sozialen Frauenbewegungen und der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates. Sie behaupten: *“Die frühreife Entwicklung der staatlichen Wohlfahrtsprogramme unter Bismarck und die Mandarin-Arbeiten des ausschließlich männlichen Staatsdienstes schmälerte den Umfang der Macht, zu denen Frauen in Deutschland Zugang hatten.”* In Großbritannien oder den USA waren Frauenbewegungen aktiver in der Gestaltung der Sozialpolitik, aber auch weniger erfolgreich, verglichen mit Gesellschaften mit einer langen staatlichen Tradition. Französische Frauenorganisationen spielten eine eingeschränkte Rolle: *“In einem außergewöhnlichen Ausmaß, rechneten die Franzosen die Familienangelegenheiten den öffentlichen Aufgaben zu - zu wichtig in den Augen der Männer, diese den Frauen zu überlassen.”*

Ein inhaltlicher Vergleich der deutschen und japanischen Erfolgsgeschichte deckte die institutionellen Säulen des männlichen Versorgermodells auf. Dieser institutionelle Rahmen wurde zum Schutz und zur Sicherung der Rechte der Kernarbeitskräfte, vor allem für Männer im Produktionssektor, gestaltet. Ein Ergebnis war die Institutionalisierung des männlichen Versorgermodells basierend auf dem Konzept des "Familieneinkommens". Das Steuersystem unterstützte das Versorgermodell in ähnlicher Art, da nach diesem der Hauptverdiener das Familieneinkommen nach Hause brachte. Unsere Analyse zeigte, dass die Steuerfreibeträge nicht nur die Alleinversorger bei der Steuerberechnung bevorzugen, sondern auch Doppelverdiener bestrafen, deren Einkünfte ein Grenzeinkommen übersteigen. Aufgrund des Steuercodes ist es für Haushalte ökonomisch sinnvoll, die Arbeitsstunden der Frauen zu begrenzen, solange die Partner kontinuierlich Vollzeit arbeiten. Mit diesem Einblick wenden wir uns nun der Reform des Geschlechtervertrages zu.

4.3 Neu-Regulierung des Geschlechtervertrages

Die staatliche Regulierung der Frauenarbeit nahm traditionell die Form des Mutterschutzes an, indem sie von bestimmten Beschäftigungsformen ausgeschlossen und ihre Reproduktionsfunktionen geschützt wurden (Buckley 1993: 349). Jedoch wurde seit Mitte der 70er Jahre die Arbeitsmarktpartizipation der Frauen zu mehr oder weniger gleichen Bedingungen wie für Männer gefördert. Möglicherweise war die staatliche Zurückhaltung der entscheidende Faktor, der zu eigenen Verhandlungen innerhalb der Familien über die Arbeitsteilung führte, in der Männer als Vollzeitbeschäftigte bevorzugt wurden. Die geringe Unterstützung der Kinderbetreuung führte trotz formaler rechtlicher Gleichstellung wieder zur Verstärkung unbezahlter Familienarbeit der Frauen auf Kosten der Aufnahme einer Vollzeitarbeit. Minimale Subventionen für Kinderbetreuungsangebote und ein begrenzt bezahlter Erziehungsurlaub erforderten die Aushandlung zwischen Familienbildung und Beschäftigungsmöglichkeiten. Während die Formulierung von Reformen Frauen als Lohnbeschäftigte anspricht, schließen sich weiterhin Begriffe des vorherrschenden Diskurses über Mutterschaftsschutz an, in dem die Rolle der Frauen hauptsächlich als Mutter definiert wird (Moloney 1995).

Bereits im Jahre 1963 forderte in Japan ein Bericht des Wirtschaftssachverständigenrates (Economic Deliberative Council) verheiratete Frauen auf, in den Arbeitsmarkt als Teilzeitbeschäftigte zurückzukehren, ohne sich aus ihrer Verantwortung für den Unterhalt des Haushaltes und der Betreuung zurückzuziehen (Uno 1993: 305; Buckley 1993: 367). In den 80er Jahren führte die maßgebliche Annahme des Gesetzes über gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten (Equal Employment Opportunities Law - EEOL) in einigen Unternehmen dazu, einen Führungs- und allgemeinen Karrierepfad allein für Frauen zu öffnen. Eine Art "Mutter-Karrierepfad" hat Frauen in die Sackgasse allgemeiner Bürotätigkeiten geführt (Roberts 1994: 184). Die EEOL-Reform, die 1999 in Kraft trat, könnte das duale Beschäftigungssystem beseitigen. Der Reform fehlen

immer noch Sanktionsmittel gegen Widersetzungen. Das ursprüngliche Gesetz hatte wenig Auswirkungen auf die Angleichung der Beschäftigungsbedingungen von Männern und Frauen (Shire/Ota 1998: 59-60; Lam 1992). Die Bevorzugung von Männern durch die Arbeitgeber verdrängte viele qualifizierte Frauen aus den Karrierepfaden. Die Arbeitgeber kämpften nachdrücklich für die Abschaffung der verbliebenen Schutzmaßnahmen bei der Frauenarbeit (Nachtarbeit für Ungelernte und die Begrenzung der Überstunden von Frauen). Die Gewerkschaften und die sogenannten "öffentlichen" Repräsentanten der Ministeriumskommission widersetzten sich einer Rücknahme der Überstundenbegrenzung von Frauen mit der Begründung, dass sich alle Arbeiter eines Schutzes gegen unverhältnismäßige Überstunden erfreuen sollten. Da sich die Gewerkschaftsposition nicht durchsetzen konnte, können Frauen nun sehr flexibel eingesetzt werden - nachts, an Feiertagen und mit der selben Begrenzung wie Männer von 360 jährlichen Überstunden.

Diese Reformen können die Beschäftigungssicherheit und -bedingungen der Männer schwächen. Als Reaktion auf die Gewerkschaften versprach das Arbeitsministerium den Einsatz einer weiteren Kommission, um die maximale Kappungsgrenze von 360 Arbeitsstunden zu untersuchen. Dieses Versprechen versöhnte die Gewerkschaften, so dass die Reformen verabschiedet wurden. Aber die neue Kommission empfahl keine Änderungen der Arbeitsstunden, sondern erließ stattdessen Richtlinien, die sich auf so genannte "leistungsorientierte" Beschäftigungsbeziehungen bezogen. Die meisten sozialen Kritiker nehmen an, dass dadurch die realen (und nicht gemeldeten) Überstunden steigen werden.⁹

Während der Krise der 90er Jahre formulierte der Staat eine spezifische Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel, die Anzahl der Frauen in Teilzeitbeschäftigung zu maximieren. Das Kinderbetreuungsgesetz (1991) etablierte einen nationalen Standard für einen 14-wöchigen Mutterschutz, mit einer Vergütung in einer Höhe von 60 Prozent des Lohnes.¹⁰ Es berechtigt Mütter, aber auch Väter zu einer einjährigen Beschäftigungsunterbrechung unter Arbeitsplatzgarantie. Ein auf einer Erhebung des Arbeitsministeriums basierender Zeitungsbericht von 1996 zeigte, dass 70 Prozent der vollzeitarbeitenden Mütter eine 7- bis 10-monatige Unterbrechung in Anspruch nahmen. Die begrenzten Leistungsansprüche, mit Ausnahme einiger Arbeitsplätze vor allem in Schulen und Krankenhäusern, die weiblichen Arbeitern bis zu 80 Prozent des Lohnes, und dem Staat, der bis zu 100 Prozent vergütet, halten viele beschäf-

⁹ Karen Shire teilte uns diese aktuellen Veränderungen in persönlicher Korrespondenz mit.

¹⁰ Das Arbeitsgesetz von 1947 gewährte Frauen sechs Wochen Urlaub vor und sechs Wochen nach der Geburt. Ferner erlaubte es eine leichtere Arbeit für schwangere Mitarbeiter und gestattete Müttern von Kleinkindern unter einem Jahr zwei 30-minütige Pausen pro Tag (Moloney 1995, 280-281). Moloney war der Ansicht, das 1947er "Gesetz betone die Fähigkeit der Mutter zu gebären, allerdings nicht die Zeit zu haben, das Kind großzuziehen". Diese Zielsetzung änderte sich Mitte der 50er Jahre, als Gewerkschaften begannen, Freistellungen zu fordern, jedoch nur für Frauen, um sich um die Babys zu kümmern. Das erste Beispiel geht zurück bis Mitte der 70er Jahre. In dieser Zeit erkämpften die Gewerkschaften das Recht auf Freistellung für Kinderbetreuung für die weiblichen Mitglieder in den Berufen wie Lehrer (Moloney 1995, 281).

tigte Frauen von der Inanspruchnahme des vollen Leistungsumfanges ab. Diese Zuwendung ist aber immer noch großzügiger als der Bundesstandard eines unbezahlten Familienurlaubes in den USA, der in Teilen allerdings fortschrittlicher ist als das deutsche Modell. Das Teilzeit-Arbeitsgesetz (Paato-Rodo Ho) bemühte sich um eine Erleichterung des Einstiegs der Frauen in eine *paato-taimu*-Beschäftigung und um die Langfristigkeit dieser Beschäftigungsverhältnisse. Paato-Rodo Ho ermöglicht Frauen die Kinderbetreuung und andere Formen der Arbeitsunterbrechung. Ein Arbeitgeber ist dazu angehalten, auf das Leben eines paato-Arbeiters Rücksicht zu nehmen, einschließlich der Familienverpflichtungen und der Berücksichtigung von Arbeitszeitveränderungen. Weiterhin regelt das Gesetz, dass *paato-taimu* Arbeiter keine Überstunden und Feiertagsarbeit leisten. Örtliche Regierungsbeamte bestätigen, dass kleine Firmen diese Regeln nur in einem geringen Ausmaß befolgen und große Unternehmen die Vorschriften nur selektiv erfüllen. Nach Einschätzung der Regierung hat ihre Bildungskampagne zur Information der paatos über ihre Rechte nur eine Minderheit der Gruppe erreicht, auf die die Reform zielte (Gottfried/Hayashi-Kato 1998).

Die aktuellste staatliche Initiative gipfelte im "Angel Plan" des Ministeriums für öffentliche Wohlfahrt, der eine Reihe umfassender kinder- und familienpolitischer Maßnahmen vereinbarte. Diese richteten sich einerseits auf Umweltschutzmaßnahmen, damit Kinder gesund aufwachsen können, und beinhalten ferner Unterstützungsleistungen, die eine Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit ermöglichen. Infolge der beobachteten Differenz der Geburtenraten von nicht-beschäftigten Frauen (2,96) und beschäftigten Frauen (0,60) nahm ein Regierungskomitee zur Kenntnis, dass viele Frauen Schwangerschaft und Kindererziehung gegen Arbeitsmarktaktivitäten abwägen. Sie vermuteten, dass Frauen verhüten, solange sie die Betreuung als Belastung wahrnehmen. Der Report folgerte daraus, dass die Regierung Maßnahmen zur Beseitigung der Gründe für die niedrige Geburtenrate fördern sollte. Zur Unterstützung der Familien (Frauen) bei der Ausbalancierung von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung würde der Staat nun mehr umfangreiche Kinderbetreuungsdienste, einschließlich erweiterter Öffnungszeiten, Kleinkindbetreuung, private Tagesbetreuungseinrichtungen bei den Unternehmen wie auch eine Ausweitung außerschulischer Betreuungsprogramme fördern. Vielversprechend ist ebenfalls das verbesserte Kinderbeihilfe-Gesetz, das den Arbeitgeber beauftragt, Bedingungen für den Ausgleich der Kosten für Kinderbetreuungsprojekte zu schaffen, und den Vätern ermöglicht, für die Krankenbetreuung der Kinder die Arbeit zu unterbrechen (Araki 1998).

In Deutschland wurde der Beginn einer liberalen Gesetzgebung rund um die Gleichstellung der Geschlechter während der Weimarer Republik durch die Nazizeit abrupt abgebrochen (Berghahn 1999). In der Nachkriegszeit etablierte die Entwicklung in Westdeutschland formale Gleichstellungsgesetze, aber deren Implementierung war unbefriedigend. In den 50er und 60er Jahren wurde die formale Gleichheit nach biologischen und später "funktionalen" Differenzen (z.B. über die häusliche Arbeitsteilung) von Frauen und Männern unterschieden. Obwohl die offizielle Defini-

tion der Hausfrau 1977 aufgegeben wurde, dienten die Organisation des Sozial- und Steuersystems in der Praxis dazu, diesen "speziellen" Status zu bewahren. In den 70er Jahren gab es Bewegungen in Richtung Gleichbehandlung. Diese zielten aber hauptsächlich auf die Rücknahme von Sicherungsgesetzen ab, die Frauen "privilegierten", wie zum Beispiel die Witwenrenten (Berghahn 1999).

In den 80er und 90er Jahren gab es einen Mix von Arbeitsregulierungen, die Restriktionen bezüglich der Nacharbeit von Frauen beseitigten und das Rentenalter auf 65 Jahre anglichen (tritt 2001 in Kraft). Unter den sozialpolitischen Maßnahmen bezüglich der Arbeitsarrangements ermöglichte 1979 die Einführung des Mutterschaftsurlaubes Frauen eine bezahlte Arbeitsunterbrechung und eine Zuwendung von 750,- DM pro Monat, bis ihr Kind sechs Monate alt war. Nach diesem Zeitpunkt erhalten Frauen, die über kein anderes Einkommen verfügen, 600,- DM pro Monat, bis ihr Kind drei Jahre alt ist. Frauen im Erziehungsurlaub ist es erlaubt, maximal 19 Stunden pro Woche zu arbeiten, d.h. Teilzeitarbeit gerade noch oberhalb der Schwelle zur geringfügigen Beschäftigung. Nur die Hälfte der Frauen in Erziehungsurlaub kehren nach drei Jahren zu ihrer Arbeit zurück, und nur ein Viertel von ihnen besetzen wieder ihren vorherigen Arbeitsplatz (BNFSFJ 1998: 110). Mit der Reform des Mutterschutzgesetzes von 1985 wird den Vätern mit jungen Kindern das Recht auf Erziehungsurlaub zugestanden. Die Reform des Rentensystems im Jahre 1992 schloss symbolisch ein "Babyjahr" als Teil des weiblichen Rentenbeitrages ein.

Stärker proaktive Maßnahmen zur "Frauenförderung" wurden 1980 mit dem "Gleichstellungsgesetz" eingeführt, womit Deutschland an den Standard der anderen europäischen Länder anschließen konnte. Es ermöglichte eine Kompensation in Form von "Schmerzensgeld" im Falle einer Diskriminierung. Das zweite "Gleichstellungsgesetz" von 1994 reduzierte die Höhe des Schmerzensgeldes, versuchte aber auch, Barrieren der Diskriminierung abzubauen. Eine Verbesserung dieses Gesetzes wurde 1998 verabschiedet. Dieses basierte auf Entwicklungen der 90er Jahre auf Länderebene, auf der "Quotierungs-" und "Frauenförderungsgesetze" im öffentlichen Sektor und auf freiwilliger Basis in großen privaten Unternehmen eingeführt wurden. Ein Ergebnis war der Einsatz von Frauenbeauftragten, um ein besseres frauenförderndes "Arbeitsklima" in den Organisationen zu fördern.

Berghahn (1999) argumentiert, dass im Fall Deutschlands ein "ping-pong-Spiel" zwischen nationaler und europäischer Ebene um die Verbesserung der Gleichstellung stattfand. Teilweise forcierte die europäische Ebene stärker progressive Beschlüsse im Vergleich zum deutschen Recht, während zu anderen Zeiten Rechtsbeschlüsse, wie z.B. im Klanke-Fall, als rückschrittlich und spätere Fälle als progressiv angesehen wurden (z.B. der Marschall-Beschluss). Diese Rechtsfälle bezogen sich auf die Frage, ob das Gesetz Männer diskriminiere, was bei der unbehaglichen

Behandlung von Diskriminierungs- und Gleichstellungsfragen deutlich wird, nicht nur in Deutschland, sondern auch im umfassenden europäischen Kontext.¹¹

Die im EU-Sozialprotokoll festgehaltene Übereinkunft zur Teilzeitarbeit ist ein anderes Beispiel für diese schwierige Beziehung zwischen der regionalen, nationalen und supra-nationalen Ebene der Regulierung. Es ist noch zu früh, um das Ausmaß der Harmonisierung der sozialen Sicherung und die Ergebnisse des Wandels der Anreizstrukturen zur Nutzung von Teilzeitbeschäftigung im Sinne einer verbesserten Arbeitsflexibilität zu beurteilen. Diese Übereinkunft stellte eine neue Konstellation der politisch-ökonomischen Kräfte auf unterschiedlichen Ebenen her, wobei sich das Aktionsfeld in Deutschland nach Europa verschiebt. Aber wie Streeck (1998: 431) bemerkte, verbleibt die politische Handlungskompetenz dezentralisiert in nationalen Institutionen, während supra-nationale, zentralisierte Institutionen sich in erster Linie der "Marktgestaltung" widmen. Im Vergleich dazu gibt es in Japan keine ähnlichen supra-nationalen Institutionen, die Änderungen von oben 'rechtlich' bestimmen können. Deutschlands "regionale Orientierung" schafft unterschiedliche Zwänge und Möglichkeiten für sozialen Wandel. Derzeitige Arrangements basieren oft auf traditionellen Konzepten des Familienhaushaltes und der häuslichen Arbeitsteilung, was nur schwach mit den gelebten Realitäten übereinstimmt.

Seit Mitte der 70er Jahre entfernten Deutschland und Japan allmählich Schutzbestimmungen zur Frauenerwerbsarbeit und führten Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichberechtigung ein. In Japan ist die Umsetzung der offiziellen Prinzipien der Gleichbehandlung jedoch gering aufgrund der Freiwilligkeit und des Fehlens von Zwangsmechanismen. Dies räumt den Arbeitgebern ein größeres Maß an Entscheidungsfreiheit gegenüber der Regulierung der Beschäftigungsbeziehungen und Arbeitsplatzsicherung ein. Allgemeiner gesagt, ist die Formulierung der Sozialpolitik weiterhin in der Zerteilung von Produktions- und Reproduktionssphäre verankert und gemäß der Annahmen über die geschlechtliche Arbeitsteilung vercodet, wonach die Sozialleistungsansprüche einer Frau eher auf dem abgeleiteten Status als abhängige Ehefrau als auf dem einer unabhängigen Lohnempfängerin basieren. So haben die Reformen den traditionellen Geschlechtervertrag modifiziert, die Norm des männlichen Versorgers aber unberührt gelassen.

Es existieren beachtliche Unterschiede in der Ausstattung und Unterstützung von Müttern zwischen Deutschland und Japan. Anders als in Deutschland gibt es in Japan keine Unterstützung nach den 14 Wochen Mutterschutz. Andererseits werden in Deutschland durch das Kindergeld daheim bleibende Mütter belohnt. Gleichzeitig wird in Deutschland der Arbeitsplatz während des Erziehungsurlaubs drei Jahre garantiert, verglichen mit einem Jahr für japanische Frauen. Die besseren Tages-

¹¹ Im 1995 übergebenen Klanke-Fall entschied der Europäische Gerichtshof, dass der männliche Bewerber in einem Bewerbungsprozess in Bremen diskriminiert wurde. Zur damaligen Zeit wurde dies als ein potentieller Rückschritt für die Entwicklung der Frauenförderung angesehen. Später erweiterte der Marshall-Beschluss 1997 die Definition einer Benachteiligung, einschließlich der Auswirkungen für Frauen (siehe Berghahn 1999).

betreuungsmöglichkeiten in Japan gleichen einige der negativen Effekte aus. Kinderbetreuung ist weiterhin differenziert nach Diskurs und Politik, die auf die Beeinflussung des Reproduktionsverhaltens der Frauen zielen. Die zurückgehende Geburtenrate in beiden Ländern wurde in Japan mehr als in Deutschland als alarmierende öffentliche Angelegenheit gesehen. Die japanischen Staatsbürokraten verkündeten verschiedene politische Initiativen und veröffentlichten einige Regierungsstudien mit dem Bemühen, die "privaten" Reproduktionsentscheidungen durch öffentliche Erklärungen zu beeinflussen. Der vorherrschende Diskurs über den Mutterschaftsschutz spiegelt das japanische und in einem geringeren Ausmaß das deutsche Arbeitsrecht wider. Die Arbeitsrechtsreform sendet unterschiedliche Botschaften an die Frauen, deren Lohnarbeit ihrer primären Rolle als Mutter untergeordnet wird, ohne die großen Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen von Voll- und Teilzeitarbeit zu berühren. Der japanische Staat ermöglichte privaten Arbeitgebern, Frauen in Teilzeitleistungen ohne weiterführende Perspektive zu drängen. Auf diesem indirekten Weg half der Staat, Frauen zu einem Pool billiger, flexibler Arbeitskräfte zu machen und aufrechtzuerhalten. Politische Initiativen, die auf die Balance von Beschäftigung, Schwangerschaft und Kindererziehung zielten, sind bestenfalls Teillösungen für ein größeres Problem. Derartige politische Initiativen konnten die Mehrzahl der Arbeitsplatzbarrieren nicht beseitigen, die durch einen Kompromiss zwischen Beschäftigungsmöglichkeiten und Familienbildung aufgestellt wurden.

5. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel untersuchten wir die Stärken und Schwächen des männlichen Versorger-Beschäftigungssystems für die Frauen. Obwohl Japan und Deutschland anfänglich im Aufbau ihrer erfolgreichen Beschäftigungssysteme sehr unterschiedlich erschienen, behaupteten wir, dass die Einbeziehung von Frauen in dieser Analyse weniger sichtbare Ähnlichkeiten hervorhebt. Die Normalisierung und Feminisierung der geteilten Arbeitsmarkterfahrungen kennzeichnen die langfristige Entwicklung in beiden Ländern. Der Erfolg beider Modelle in der Vergangenheit baute auf eine bestimmte Form der Frauenintegration auf, die in früheren Untersuchungen vernachlässigt wurde. Frauenarbeit hatte eine Doppelfunktion in der Ermöglichung einer Anpassung zur Industrialisierung und Modernisierung, ohne die traditionellen Familienmodelle zu untergraben.

Diese Doppelfunktion entwickelte sich teilweise als Ergebnis einer Institutionalisierung der Arbeitsgesetze durch Tarifverhandlungen der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften stärkten die Institutionen der betrieblichen Mitbestimmung, die einige Arbeitsmarktsegmente vor den Launen des Marktwettbewerbes schützten und organisierte Arbeiterinteressen durch beratende Einrichtungen vereinigten. Die betriebliche Mitbestimmung wurde in Begriffe wie der "öffentlichen" Rolle von Männern im Produktionsbereich gefasst. Das prototypische Betriebsmitglied verfolgte einen auf

Vollzeitarbeit basierenden lebenslangen Karriereweg. Tarifverhandlungen wurden auf einem impliziten Geschlechtervertrag gegründet, der Männer als unabhängige, "freie" Lohnempfänger definierte, die sich einer Vollzeitbeschäftigung widmeten. Frauen wurden dagegen als „abhängig“ definiert, deren sozialen Rechte über den männlichen Familienversorger abgeleitet werden.

Aktuelles Versagen in Form von Arbeitsstellenabbau, sektoralen Veränderungen in der Wirtschaft und sich wandelnden demographischen Trends zeigten die Schwächen des traditionell männlichen Modells auf, so dass es nicht mehr länger als zukunftsfähig erscheint. Die Regulierungsreform spiegelt die Anpassung an diese Veränderungen, sowohl in der Haltung zur traditionellen Familie wie auch in Erwidern auf die Veränderungen am Arbeitsplatz wider. In beiden Ländern wurden in den 80er und 90er Jahren Regulierungsmaßnahmen durchgeführt, um die Doppelrolle der Frauen als Vollzeitmütter wie auch als Teilzeitlohnverdiener anzuerkennen und zu fördern. Jedoch ist es auch rhetorisch nicht mehr länger möglich, von Frauen zu erwarten, dass sie sich im Sinne eines ökonomischen Ausgleichs zuhause zurückziehen. Arbeitsmarktinstitutionen und -strategien führen immer noch zu einem ernsthaften Aushandlungsprozess, der viele Frauen dazu bewegt, auf Kinder ganz zu verzichten oder Geburt und Heirat zu verschieben. Teilzeitarbeit, besonders unter Frauen, hat eine Doppelfunktion für die Wirtschaft und die Familie; ihre Zunahme ist sowohl mit den Veränderungen der Familienstrukturen und des rigiden Arbeitsmarktes wie auch mit dem Druck zur Anpassung der sozialen Sicherungssysteme verbunden.

Möglicherweise sind konservative Wohlfahrtsstaaten angreifbarer als universalistische oder liberale Wohlfahrtsstaaten. Thelen (1999: 397) stellte einen interessanten Fall für den besonderen Druck auf konservative Wohlfahrtsstaaten während einer Restrukturierungsphase dar. Sie vermutet, dass

„Veränderungen in den Geschlechterbeziehungen und Familienstrukturen eher Elemente eines universalistischen und liberalen Wohlfahrtsstaates verstärken (die beide, obwohl auf unterschiedlichen Wegen, ein hohes Niveau der Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen unterstützen). Diese Veränderungen schaffen jedoch neue Reibungen und Widersprüche in den konservativen Wohlfahrtsstaaten, die auf das Einzelversorgermodell der Familie festgelegt sind. Mit anderen Worten, wir sollten sehr wohl einen (politisch konsequenten) Widerspruch von sich wandelnden Geschlechterrollen und Wohlfahrtsstaatsentwicklung erwarten, jedoch lediglich in den konservativen Wohlfahrtsstaaten.“

Ein Widerspruch in der Gleichberechtigung hat sich verstärkt, als Frauen den Gegensatz zwischen Familienpflichten bei gleichzeitiger Abhängigkeit in der Familiensphäre und den individualisierten, rechtlich gesicherten Rahmen der öffentlichen Sphäre der Produktion erfahren haben. Dieser Widerspruch hat sich in Ländern wie Deutschland und Japan vergrößert, in denen das männliche Versorgermodell mit den veränderten Geschlechterbeziehungen konfligiert. Nationale und regionale institutionelle Beziehungen geraten jedoch dabei unter unterschiedlichen destabilisierenden Druck.

Möglicherweise führen abnehmende institutionelle Kapazitäten zu einer zunehmenden internen Vielfalt in nationalen Systemen aufgrund der geschwächten Kapazität nationaler Institutionen, sich über die Marktkräfte hinwegzusetzen und übliche nationale Muster der Wirtschaftssteuerung in Branchen, Unternehmen und Regionen durchzusetzen (Streeck 1998: 440). Die schwindenden institutionellen Möglichkeiten von Wohlfahrtsstaaten wie in Deutschland, ein Sozialeinkommen finanziell zu unterstützen und zu sichern, könnten eine Festigung der relativ guten Arbeitsbedingungen elitärer Arbeitskräfte beinhalten. In Japan ist das lebenslange Beschäftigungssystem unter verschiedenartigen Veränderungsdruck geraten, während in Deutschland das "Normalarbeitsverhältnis" untergraben wurde. Eine Quelle der Veränderung in Japan ist auf die Restrukturierungsbemühungen der Arbeitgeber zurückzuführen mit dem Ziel, rigide Kosten durch die Entwicklung flexibler Arbeit zu vermeiden. Selbst Akteure im Inneren des Systems, die das stärkste Interesse an dessen Erhalt haben, erkennen das Potential nichtstandardisierter Beschäftigungsbeziehungen und -verträge (Oaklander/Whittaker 1997: 136).¹²

Japanische Kritiker debattieren, ob die LLB unversehrt überleben wird oder sich fundamental verändert (Sako/Sato 1997). Wie weit kann das lebenslange Beschäftigungssystem schrumpfen, bevor es den Sozialvertrag zerstört? Der Aushandlungsprozess zwischen Beschäftigung und Familienbildung führte Frauen dazu, Mutterschaft abzulehnen, um eine Vollzeitkarriere zu verfolgen oder Teilzeitarbeit als eine humanere Alternative zu langen unsozialen Arbeitsstunden zu akzeptieren.

Und wenn am Ende wir fragen, für wen diese Modelle erfolgreich sind? Die Antwort würde lauten, für männliche Versorger in traditionellen Kernindustrien und ihre Frauen als Abhängige. Aber mit der Zunahme männlicher Erwerbslosigkeit und dem Anstieg weiblicher Beschäftigung durch Teilzeitarbeit erscheinen diese Erfolge wenig tragfähig für die Zukunft.

¹² In einem Kolloquium über die Zukunft lebenslanger Beschäftigung stimmten Teilnehmer, wie der stellvertretende Generaldirektor des *Rengo Soken* (JTUC) und der Direktor der Arbeitspolitik des *Nikkeiren* (Bundesverband der Arbeitgeber Japans), darin überein, dass das LLB nicht in einer Krise stecke. Die Gewerkschaftsvertreter bemerkten stärker als die Arbeitgeber einen gefährlichen Trend zu einem weiteren Dualismus des japanischen Arbeitsmarktes (Kaneko 1997; Inoue 1997). Interessanterweise äußerte sich keiner der Teilnehmer in der Diskussion über "flexible Beschäftigung" zur Rolle der Geschlechter.

Literatur

- Abe, Y./Ohtake, F. (1997) 'The effects of income tax and social security on part-time labour supply in Japan' *Review of Social Policy* 6:45-64.
- Anxo, D. and O'Reilly, J. (2000) 'Working-time regimes and transitions in comparative perspective' in O'Reilly, J. Cebrián, I. and Lallement, M. (eds.) 'Working Time Changes: Social Integration through working time transitions in Europe.' (Cheltenham: Edward Elgar) pp. 61-91.
- Araki, T. (1998) 'Recent legislative developments in equal employment and harmonization of work and family life in Japan' *Japan Labour Bulletin* (April 1): 5-10.
- Berghahn, S. (1999) '50 Jahre Gleichberechtigungsgebot: Erfolge und Enttäuschungen bei der Gleichstellung der Geschlechter' in G. Schmid and M. Kaase (eds.) *Lernende Demokratie: 50 Jahre Bundesrepublik Deutschland* (Berlin: editions sigma)
- Blossfeld, H-P & Hakim, C. (1997) *Between equalisation and marginalisation: women working part-time in Europe and the USA*. Oxford: Oxford University Press.
- BMA (1999) *Das 630-Mark-Gesetz: Die neuen Regeln zur geringfügigen Beschäftigung*. <http://www.bma.bund.de>
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (1998) *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik*. 4 Aufl. (Bonn: BMFSFJ)
- Born, C./ Krueger, H./Lorenz-Meyer, D. (1996) *Der unentdeckte Wandel: Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im Weiblichen Lebenslauf* (Berlin: Sigma)
- Bosch, G. (1998) *Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt* (Frankfurt and New York: Campus)
- Bothfeld, S. and O'Reilly, J. (2000) 'Moving up or moving out? Transitions through part-time work in Britain and Germany' in O'Reilly, J. Cebrián, I. and Lallement, M. (eds.) 'Working Time Changes: Social Integration through working time transitions in Europe.' (Cheltenham: Edward Elgar) pp. 132-172
- Brinton, M. (1993) *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan* (Berkeley: University of California Press)
- Brown, C./ Nakato-Fumi, Y./ Reich, M./Ulman, L. (1997) *Work and Pay in the United States and Japan* (New York: Oxford University Press)
- Büchtemann, C./Quack, S. (1990) 'How Precarious is 'Non-Standard Employment? Evidence for West Germany' *Cambridge Journal of Economics* 14: 315-329.
- Carney, L./O'Kelly, C. (1990) 'Women's work and women's place in the Japanese economic miracle' in Ward, K. (Hg.) *Women Workers and Global Restructuring* (Ithaca: ILR Press), pp. 113-148.
- Chalmers, N. (1989) *Industrial Relations in Japan: The Peripheral Workforce* (London and New York: Nissan Institute/Routledge Japanese Studies Series)
- Connell, R. (1987) *Gender and Power* (Oxford: Polity Press)
- Crompton, R. (1999) 'The decline of the male breadwinner: Explanations and interpretations' in R. Crompton (Hg.) *Restructuring Gender Relation and Employment: The Decline of the Male Breadwinner* (Oxford: Oxford University Press)
- Crompton, R./Hantrais, L./Walters, P. (1990) 'Gender relations and employment' *British Journal of Sociology* 4, 3: 329-49.

- Crouch, C./Streeck, W. (1997) *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity* (London: Sage)
- Daune-Richard, A.M. (1995) 'Women's Employment and Different Societal Effects in France, Sweden and the UK' *International Journal of Sociology* 25, 2:39-65.
- Delsen, L. (1998) 'When do men work part-time?' in O'Reilly, J. and Fagan, C. *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (London: Routledge) pp. 57-76.
- Dingledey, I. (1999) *Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystem: Ein Vergleich zehn europäischer Länder (IAT: Gelsenkirchen)*
- Dore, R. (1973) *British Factory - Japanese Factory* (London: George Allen & Unwin)
- Dore, R. (1997) 'The distinctiveness of Japan' in Crouch, C. and W. Streeck (eds.) *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity* (London: Sage) pp. 19-32.
- Duncan, S. (1995) 'Theorising European gender systems' *Journal of European Social Policy* 5, 4:263-84.
- Duncan, S. (1998) 'Theorising Gender Systems in Europe' in B. Geissler, Maier, F. and Pfau-Effinger, B. *FrauenArbeitsMarkt: Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung* (Berlin: Sigma)
- Einhorn, B. (1993) *Cinderella goes to Market: Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe* (London and New York: Verso)
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (Princeton: Princeton University Press) .
- Esping-Andersen, G. (1997) 'After the Golden Age? Welfare State Dilemmas in a Global Economy' in Esping-Anderson, G. *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies* (London: Sage), pp. 1-31.
- Fagan, C./O'Reilly, J. (1998) 'Conceptualising part-time work the value of an integrated comparative perspective' in O'Reilly, J./Fagan, C. *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (London: Routledge) pp.1-31.
- Fagan, C., J. O'Reilly, and J. Rubery. (1998), 'Le temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne et au Royaume-Uni: un nouveau contrat social entre les sexes?' in M. Maruani and R. Silvera *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, Paris: La Découverte, pp. 263-275.
- Gallie, D. (1978) *In search of the new working class: Automation and social integration within the capitalist enterprise* (Cambridge: Cambridge University Press)
- Gereffi, G. (1995) 'Contending paradigms for cross-regional comparisons: Developing strategies and commodity chains in East Asia and Latin America' in Smith, P (Hg.) *Latin America in Comparative Perspective* (Boulder, CO: Westview Press), pp. 33-57.
- Goodman, R./Peng, I. (1997) 'The East Asian Welfare States; Peripatetic Learning, Adaptive Change, and Nation-Building' in Esping-Anderson, G. *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies* (London: Sage), pp. 192-224.
- Gordon, A. (1998) *The Wages of Affluence*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gordon, A. (1997). «Managing the Japanese Household: The New Life Movement in Postwar Japan.» *Social Politics* (Summer):245-283.

- Gordon, A. (1996) 'Conditions for the disappearance of the Japanese working class' in Perry, E. (Hg.) *Putting Class in Its Place: Worker Identities in East Asia* (Berkeley: Institute of East Asian Studies), pp. 11-52.
- Gornick, J./Jacobs, J. (1998) 'Gender, the Welfare State and Public Employment' *American Sociological Review* 63, 5: 688-710.
- Gottfried, H. (1997) 'Duality or Dualism in German Industrial Relations' *Organizations, Occupations and Work Newsletter* Winter/Spring, 3-4.
- Gottfried, H. (1998a) 'Wither Taylorism? An Extended Review Essay of Farewell to the Factory: Auto Workers in the Late Twentieth Century, by Ruth Milkman and Enriching Production: Perspectives on Volvo's Uddevalla Plant as an Alternative to Lean Production, edited by Ake Sandberg' *Work, Employment and Society* 12(3): 545-549.
- Gottfried, H. (1998b) 'Beyond Patriarchy? Theorising Gender and Class' *Sociology: Journal of the British Sociological Association* 32(3): 451-468.
- Gottfried, H. (1999) 'Crafting Gendered Selves: Work Reorganisation and Body Regimes in Japan', *Rationalisation, Organisation and Gender Conference Proceedings*, Sozialforschungsstelle Landesinstitut Dortmund, March.
- Gottfried, H. (Hg.) (1996) *Feminism and Social Change: Bridging Theory and Practice* (Urbana and Chicago: University of Illinois Press)
- Gottfried, H./Hayashi-Kato, N. (1998) 'Gendering Work: Deconstructing the Narrative of the Japanese Economic Miracle' *Work, Employment and Society* 12(1): 25-46.
- Gustafsson, S. (1996), 'Tax Regimes and Labour Market Performance' in G. Schmid, J. O'Reilly and K. Schömann (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 811-839.
- Gustafsson, S./Wetzels, C./Vlasblom, J.D., Dex, S. (1996) 'Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain.' *Population Economics* Nr. 9 pp. 223-246.
- Hantrais, L. (1990) *Managing Professional and Family Life: A Comparative Study of British and French Mothers* (Dartmouth: Aldershot/Vermont)
- Hayashi-Kato, N. (o.D.) *The Rise of Part-time Employment in Japan*, unpublished doctoral dissertation.
- Hendry, J. (1993) 'The Role of the Professional Housewife' in J. Hunter *Japanese Women Working* (London: Routledge)
- Hirdman, Y. (1990) 'Genussystemet,' in *Statens Offentliga Utredningar, Demokrati och Makt i Sverige* Stockholm: SOU.
- Höllinger, F. (1991) 'Frauenerwerbstätigkeit und Wandel der Geschlechtsrollen im internationalen Vergleich', *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 43: 753-71.
- Holst, E./F. Maier (1998) 'Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung' *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31/98, pp. 506-518.
- Holst, E./Schupp J. (1994) 'Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland' *Wochenbericht des DIW* 35, 618-26

- Houseman, S./Osawa, M. (1998) 'What is the nature of part-time work in the United States and Japan?' in O'Reilly/ J.Fagan, C. Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim (London: Routledge) pp.232-251.
- Hunt, J./ DeLorme, C/ Charter Hill, R. (1981) 'Taxation and the wife's use of time' Industrial and Labor Relations Review 34, 3 (April): 426-432. .
- Hunter, J. (Hg.) (1993) 'Introduction' in Japanese Women Working (London: Routledge)
- ILO (1998) Year book of Labour Statistics (Geneva: ILO)
- Imada, S. (1997) 'Work and Family Life,' Japan Labour Bulletin Vol. 36 No. 8.
- Imamura, A. (1987) Urban Japanese Housewives: At Home and In the Community (Honolulu: University of Hawaii Press) .
- Inoue, S. (1997) 'Changing Employment in Japan' Japan Forum 9 (2): 160-164.
- Iwao, S. (1993) The Japanese Woman: Traditional Image and Changing Reality (New York: Free Press)
- Japan Institute of Labour. (1997). Japanese Working Life Profile, 1996-97. Tokyo: Japan Institute of Labour.
- Kamata, S. (1982) Japan in the Passing Lane: An Insider's Account of Life in a Japanese Auto Factory, translated by Tatsuru Akimoto (New York: Pantheon)
- Kaneko, S. (1997) 'Diversification of Employment Types and Changes in the Employment System Japan Forum 9 (2): 154-159.
- Kirsch, J. Klein, M., Lehndorff, S., Voss-Dahm, D "Darf's etwas weniger sein? Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich" (Berlin: edition sigma)
- Koven, S./S. Michel (1993) (eds.) Mothers of a New World: Maternalist Politics and the Origins of Welfare States (New York: Routledge)
- Kumazawa, M./Yamada, J. (1989) 'Jobs and skills under the lifelong nenkô employment practice' in S. Wood (Hg.) The Transformation of Work? (London: Unwin Hyman) pp.
- Lam, A. (1992) Women and Japanese Management: Discrimination and Reform, (London: Routledge)
- Lane, C. (1993) 'Gender and the Labour market in Europe: Britain, Germany and France compared' The Sociological Review 41 (2) 274-301.
- Lewin, T. (1997) 'Age Difference Between Women and Men Widens', New York Times (Sept. 15):1,8.
- Locke, R./Thelan, K. (1995) 'Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics' Politics and Society 23 (3): 337-367.
- Maier, F./Rapp, Z. (in collaboration with C. Johnson) (1995) Women and the Employment Rate: The Causes and Consequences of Variations in Patterns of Female Activity and Employment Patterns in Germany. Report for the European Commission. Working Paper, EC Network on the Situation of Women in the Labour Market: Manchester School of Management: UMIST.
- Maier, F. Quack, S. /Rapp, Z. (1994) Changing Patterns of Working Time for Men and Women: Towards the Integration or the Segmentation of the Labour Market? German Report for the European Commission. Network 'Women and Employment' for the Equal Opportunities Unit DGV, Commission of the European Communities.

- McLaughlin, E. (1995) 'Gender and Egalitarianism in the British Welfare State', in J. Humphries and J. Rubery (eds), *The Economics of Equal Opportunities*, pp. 291-312. Manchester: EOC.
- Ministry of Labour (1997) Survey on Employment Trend, Japanese Working Life Profile, 1996-1997, Labour Statistics (Tokyo: Japan Institute of Labour) .
- Ministry of Labour, Japan. (1998) Handbook of Labour Statistics (Tokyo: Policy Planning and Research Department).
- Moloney, B. (1995), Japan's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender.» *Signs* (Winter) 20, 2:268-302.
- Mueller, U. (1998) 'Gender and Power in Organizations: Structural and Cultural Aspects.» Unpublished Paper prepared for the conference «Rationalization, Organization, Gender,» Sozialforschungsstelle Dortmund.
- Nickel, H. (1993) 'Mitgestalterinnen des Sozialismus' - Frauenarbeit in der DDR.' in G. Helwig and H. Nickel (eds.) *Frauen in Deutschland 1945-1992* (Bonn) pp.233-256.
- Nickle, H-M. (1990) 'Ein perfektes Drehbuch: Geschlechtertrennung durch Arbeit und Sozialisation', in: Schwarz, G. and C. Zenner (eds.) 'Wir wollen mehr als ein 'Vaterland'' (Hamburg: Rowohlt) pp.73-90.
- Nolan, M. (1990) 'Housework Made Easy': The Taylorized Housewife in Weimar Germany's Rationalized Economy.» *Feminist Studies* 16, 3 (Fall): 549-577.
- O'Reilly, J. (1995) "Le travail à temps partiel en Allemagne de l'Est et en Allemagne de l'Ouest: Vers un 'modèle sociétal sexué'" *Cahiers du Mage (Marché du Travail et Genre)* 1(2): 77-88.
- O'Reilly, J. (1994) 'Part-Time Work and Employment Regulation: A Comparison of Britain and France in the Context of Europe' *FS I* 94-209. Wissenschaftszentrum Berlin.
- O'Reilly, J. (1996) 'Theoretical Considerations in Cross-National Employment Research' *Sociological Research On-Line* 1, 1.
- Oaklander, H./Whittaker, H. (1997) 'Fading Star of Model for Emulation? Lifetime Employment, Restructuring and Unemployment in Japan' *Japan Forum* 9 (2): 135-137.
- Ochs, C. (1997) 'Mittendrin und trotzdem draußen- geringfügige Beschäftigung.' *WSI Mitteilungen* 9/1997 pp. 640-650
- O'Connor, J. (1996) 'Labour Market Participation, Gender and Citizenship' *Current Sociology*, Special Issue.
- OECD (1991) *Employment Outlook 1991* (Paris: OECD)
- OECD (1994) *Women and Structural Change: New Perspectives* (Paris: OECD)
- OECD (1994a) *The OECD Jobs Study: Taxation, Employment and Unemployment* (Paris: OECD)
- OECD (1997) *Family, Market and Community: Equity and Efficiency in Social Policy* (Paris: OECD)
- OECD (1998) *Employment Outlook June 1998* (Paris: OECD)
- OECD (1998) *Labour Force Statistics 1977-1997* (Paris: OECD)
- Osawa, M./Kingston, J. (1996) 'Flexibility and inspiration: Restructuring and the Japanese labour market' *Japan Labour Bulletin* (January 1): 4-8.
- Ostner, I (1993) in J. Lewis *Women and Social Policy in Europe* (Aldershot: Edward Elgar).

- Owen-Smith, E. (1994) *The German Economy* (London and New York: Routledge).
- Pempel, T.J./Tsunekawa, K.. 1979. «Corporatism without Labor? The Japanese Anomaly.» In Philippe Schmitter and Gerhard Lehmbruch (eds.) *Trends Toward Corporatist Intermediation*. London: Sage.
- Pempel, T.J. (1998) *Regime Shift: Comparative Dynamics of the Japanese Political Economy* (Ithaca: Cornell University Press)
- Pfau-Effinger, B. (1998a) 'Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?' in O'Reilly, J. and Fagan, C. *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (London: Routledge), pp. 177-198.
- Pfau-Effinger, B. (1998b) 'Gender Cultures and the Gender Arrangement: A Theoretical Framework for Cross-National Gender Research' *Innovation* 11(2): 147-166.
- Pollert, A (1996) 'Gender and class revisited: of the poverty of «patriarchy»' *Sociology* 30, 4: 639-59.
- Post-Kobayashi, B. (1992) 'Part-time work in Japan' *Arbeitspapier 7*, edited by Uschi Ebbing. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung.
- Quack, S. (1993): *Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*; Berlin: edition sigma.
- Rantalaiho, L. (1993) 'The Gender Contract' in Vasa, H *Shaping Structural Change in Finland: the Role of Women* (Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health)
- Rieger, E. and S. Leibfried (1998), 'Welfare State Limits to Globalization,' *Politics and Society* Vol. 26, No. 3 (September 1998): 363-390.
- Roberson, J. (1998) *Japanese Working Lives. An Ethnographic Study of Factory Workers* (London: Routledge)
- Roberts, G. (1994) *Staying on the Line: Blue-Collar Women in Contemporary Japan* (Honolulu: University of Hawaii Press)
- Rosenfeld, R./Birkelund, G. (1995) 'Women's Part-Time Work: A Cross-National Sample' *European Sociological Review* 11(2): 111-134
- Rubery, J. (1978) 'Structured labour markets, worker organisation and low pay' *Cambridge Journal of Economics* 2 (March): 17-36.
- Rubery, J. (1994) 'The British production regime' *Economy and Society* 23, 3:335-54.
- Rubery, J. (1998) 'Part-time work: a threat to labour standards?' in O'Reilly, J. and Fagan, C. *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (London: Routledge), pp. 137-155.
- Rubery, J. (Hg.) (1988) *Women and Recession* (London: Routledge and Kegan Paul)
- Rubery, J./Fagan, C. (1994) 'Wage determination and sex segregation of women and men in the European Community' (Social Europe Supplement 4/94). Luxembourg: Official Publications of the European Community.
- Rubery, J. /Fagan, C. (1995) 'Gender segregation in societal context' *Work, Employment and Society* 9, 2: 213-240.
- Rubery, J./ M. Smith, C. Fagan/D. Grimshaw (1998) *Women and European Employment* (London and New York: Routledge)

- Ruhl, K.J. (1988) *Frauen in der Nachkriegszeit* (Munich: dtv dokumente)
- Sainsbury, D. (1996) *Gender, Equality and Welfare States* (Cambridge: Cambridge University Press)
- Sako, M./Sato, H. (1997) *Japanese Labour and Management in Transition: Diversity, flexibility and participation* (London: Routledge)
- Schettkat, R. (1989) 'The Impact of Taxes on Female Labor Supply' *International Review of Applied Economics* 3,1:1-24.
- Schmid, G. (1994) 'Women in the public sector' in *Women and Structural Change* (Paris: OECD)
- Shimizu (1995) 'Humanisation of the production system and work at Toyota Motor Co. and Toyota Motor Kyushu' in Sandberg, A. (Hg.) *Enriching Production: Perspectives on Volvo's Uddevalla Plant as an Alternative to Lean Production* (Hampshire: Avebury), pp.383-404. .
- Shire, K./Ota, M. (1997) 'The first Decade of equal employment opportunities in Japan: A review of Research' *The Journal of Social Science* 36: 51-63.
- Stockman, N./N. Bonney/S. Xuewen (1995) *Women's work in East and West: The dual burden of employment and family life*, (London: University College London Press)
- Streeck, W. (1992) *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies* (London: Sage).
- Streeck, W. (1997) 'German Capitalism: Does it exist and can it survive?' in Crouch, C. and W. Streeck (eds.) *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity* (London: Sage) pp.33-54.
- Streeck, W. (1998) "The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems," *Politics and Society* Vol. 24, no. 4 (December 1998): 429-459.
- Suwa, Y. (1989) 'Why Are Part-Time Workers Not Well Unionized?' *Japan Labour Bulletin* (February 1): 5-8
- Suwa, Y. (1991) 'What Strongly Affects Part-Timers' Hourly Wages?' *Japan Labour Bulletin* (October 1): 5-8.
- Tanaka, Y. (1995) *Contemporary Portraits of Japanese Women* (Westport, Connecticut: Praeger)
- Tilly, L./Scott, J. (1987) *Les femmes, le travail et la famille* (Marseilles: Editions Rivages).
- Turner, C. (1995) *Japanese Workers in Protest: An Ethnography of Consciousness and Experience* (Berkeley: University of California Press)
- Uno, K. (1993) 'The death of 'good wife, wise mother'? in Gordon, A. (Hg.) *Postwar Japan as History* (Berkeley: University of California Press), pp. 293-324. .
- Vermeulen, H./Dex, S./Callen, T., Dankmeyer, B., Gustafsson, S., Lausten, M., Smith, N., Schmaus, G. and Vlasblom, J.D. (1994) 'Tax systems and married women's labour force participation: a seven country comparison' *ESRC Research Centre on Micro-social Change in Britain Working Paper*, University of Essex.
- Wakisaka, A. (1997) 'Women at Work' in Sako, M./Sato, H. *Japanese Labour and Management in Transition: Diversity, Flexibility and Participation*. (London: Routledge).
- Wakisaka, A./Bae, H. (1998) 'Why is the part-time rate higher in Japan than in South Korea?' in O'Reilly, J./Fagan, C. *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (London: Routledge) pp.252-264.

- Walby, S. (1990) *Theorising Patriarchy* (Oxford: Blackwell)
- Weber, M. (1978) *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, vol. 1, edited by G. Roth and C. Wittich. (Berkeley, CA: California University Press)
- Weinkopf, C. (1997) *Geringfügige Beschäftigung: Rechtliche Gestaltung, empirische Befunde, Gestaltungsvorschläge*. Veröffentlichung der FrauenForschungsGruppe Diskussionspapier Nr.1. Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.
- Western, B. (1997) *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies* (Princeton: Princeton University Press)
- Wilkinson, F. (Hg.) (1981) *The Dynamics of Labour Market Segmentation* (London: Academic Press)
- Yahata, S. (1997) 'Structural Change and Employment in the Post-Bubble Recession' *Japan Forum* 9 (2): 138-148.

BÜCHER
DES FORSCHUNGSSCHWERPUNKTS
ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG

(nur im Buchhandel erhältlich)

Friedrich Buttler, Wolfgang Franz, Ronald Schettkat,
and David Soskice
**Institutional Frameworks and Labor Market
Performance. Comparative Views on the U.S. and
German Economies**
1995, London/New York, Routledge,
352 Seiten

Christoph Dörrenbächer
**Vom Hoflieferanten zum Global Player.
Unternehmensorganisation und nationale Politik
in der Welttelekommunikationsindustrie**
1999, Berlin, edition sigma, 226 Seiten

European Academy of the Urban Environment
**New institutional arrangements in the labour
market. Transitional labour markets as a new full
employment concept**
1998, Berlin, EA.UE series „The Urban Environment
in Europe“, 135 Seiten

Gernot Grabher / David Stark (Eds.)
**Restructuring Networks in Post-Socialism.
Legacies, Linkages and Localities**
1997, Oxford, Oxford University Press, 360 Seiten

Torben Iversen / Jonas Pontusson /
David Soskice
Unions, Employers, and Central Banks
2000, Cambridge, Cambridge University Press, 339
Seiten

Max Kaase / Günther Schmid
**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland**
WZB-Jahrbuch 1999
Berlin, edition sigma, 586 Seiten

Traute Meyer
**Ungleich besser? Die ökonomische Unab-
hängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion
sozialer Dienstleistungen**
1997, Berlin, edition sigma, 216 Seiten

Frieder Naschold / David Soskice / Bob Hancké /
Ulrich Jürgens (Hg.)
**Ökonomische Leistungsfähigkeit und Institutio-
nelle Innovation**
WZB-Jahrbuch 1997
1997, Berlin, edition sigma, 366 Seiten

Birgitta Rabe
**Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch
Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse**
2000, Berlin, edition sigma, 254 Seiten

Jacqueline O'Reilly / Colette Fagan (Eds.)
**Part-Time Prospects. An International Com-
parison**
1998, London/New York, Routledge, 304 Seiten

Hedwig Rudolph (Hg.)
unter Mitarbeit von Dagmar Simon
**Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen.
Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß
der Transformation**
WZB-Jahrbuch 1995
1995, Berlin, edition sigma, 348 Seiten

Hedwig Rudolph / Anne Schüttpelz
**Commitment statt Kommando. Organisations-
lernen in Versicherungsunternehmen**
1999, Berlin, edition sigma, 146 Seiten

Ronald Schettkat (Ed.)
The Flow Analysis of Labour Markets
1996, London/New York, Routledge, 294 Seiten

Günther Schmid
**Är full sysselsättning fortfarande möjlig?
Övergångsarbetsmarknader som en ny strategi
för arbetsmarknadspolitiken.**
(Übersetzung: Birger Viklund)
1995, Södertäje, PM Bäckström Förlag, 53 Seiten

Günther Schmid / Jacqueline O'Reilly /
Klaus Schömann (Eds.)
**International Handbook of Labour Market Policy
and Evaluation**
1996, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 954 Seiten

Klaus Schömann / Ralf Rogowski /
Tomas Kruppe
**Labour Market Efficiency in the European Union.
Employment Protection and Fixed-Term
Contracts**
1998, London/New York, Routledge, 214 Seiten

Hildegard Theobald
**Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat.
Deutschland und Schweden im Vergleich**
1999, Berlin, edition sigma, 200 Seiten

Sylvia Zühlke
**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und
Berufswechsel in Ostdeutschland**
2000, Berlin, edition sigma, 206 Seiten

DISCUSSION PAPERS 1997

Einige der nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

Some of the following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:

Organisation und Beschäftigung

Felicitas Hillmann / Hedwig Rudolph

Redistributing the Cake? Ethnicisation Processes in the Berlin Food Sector

Bestell Nr.: FS I 97 - 101

Dorothee Bohle

Zwischen lokaler Anarchie und globalen Netzen: Transformationsprozesse im polnischen Straßen-güterverkehr

Bestell Nr.: FS I 97 - 102

Felicitas Hillmann

This is a migrant's world: Städtische ethnische Arbeitsmärkte am Beispiel New York City

Bestell Nr.: FS I 97 - 103

Sigrid Quack

Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken

Bestell Nr.: FS I 97 - 104

Enzo Mingione

The Current Crisis of Intensive Work Regimes and the Question of Social Exclusion in Industrialized Countries

Bestell Nr.: FS I 97 - 105

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Dirk Finger

Dienstleistungsschecks in Europa - ein Modell für Deutschland? Beschäftigungseffekte und Kosten für die Volkswirtschaft: fünf Szenarien

Bestell Nr.: FS I 97 - 201

Dirk Finger

Service cheques in Europe - a model for Germany? Employment effects and macro-economic costs: five scenarios

Bestell Nr.: FS I 97 - 201a

Günther Schmid

in collaboration with Maja Helmer

The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany

Bestell Nr.: FS I 97 - 202

Günther Schmid, Peter Auer, Hugh Mosley, Klaus Schömann (Eds.)

Progress in Evaluation Research: Documentation of Two Transfer-Workshops on the „International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation“

Bestell Nr.: FS I 97 - 203

Günther Schmid, Klaus Schömann und

Holger Schütz

Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des Arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin

Bestell Nr.: FS I 97 - 204

Silke Bothfeld

Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

Bestell Nr.: FS I 97 - 205

Ralf Rogowski und Günther Schmid

Reflexive Deregulierung. Ein Ansatz zur Dynamisierung des Arbeitsmarkts

Bestell Nr.: FS I 97 - 206

Ralf Rogowski and Günther Schmid

Reflexive Deregulation. International experiences and proposals for labour market reform

Bestell Nr.: FS I 97 - 206a

Jacqueline O'Reilly, Claudia Spee

Regulating work and welfare of the future: Towards a new social contract or a new gender contract?

Bestell Nr.: FS I 97 - 207

Hugh Mosley and Stefan Speckesser

Market Share and Market Segment of Public Employment Services

Bestell Nr.: FS I 97 - 208

Abteilung:

Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Mark Lehrer, Owen Darbishire

The Performance of Economic Institutions in a Dynamic Environment: Air Transport and Telecommunications in Germany and Britain

Bestell Nr.: FS I 97 - 301

Stewart Wood

Weakening Codetermination?

Works Council Reform in West Germany in the 1980s

Bestell Nr.: FS I 97 - 302

Thomas R. Cusack

On the Road to Weimar? The Political Economy of Popular Satisfaction with Government and Regime Performance in Germany

Bestell Nr.: FS I 97 - 303

Bob Hancké

Modernisation Without Flexible Specialisation. How large firm restructuring and government regional policies became the step-parents of autarchic regional production systems in France

Bestell Nr.: FS I 97 - 304

Mark Tilton

Regulatory Reform and Market Opening in Japan

Bestell Nr.: FS I 97 - 305

Thomas R. Cusack
Partisan Politics and Fiscal Policy
Bestell Nr.: FS I 97 - 306

Peter A. Hall /
Robert J. Franzese, Jr.
**Mixed Signals:
Central Bank Independence,
Coordinated Wage Bargaining,
and European Monetary Union**
Bestell Nr.: FS I 97 - 307

David Soskice and Torben Iversen
**Central Bank - Trade Union Interactions and the
Equilibrium Rate of Employment**
Bestell Nr.: FS I 97 - 308

DISCUSSION PAPERS 1998

*Einige der nachfolgenden discussion papers sind im
Internet zu finden; <http://www.wz-berlin.de>*

*Some of the following discussion papers are available
on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>*

*Abteilung:
Organisation und Beschäftigung*

Hildegard Theobald
**Frauen in leitenden Positionen in der Privat-
wirtschaft. Eine Untersuchung des schwedischen
und deutschen Geschlechtervertrages**
Bestell Nr.: FS I 98 - 101

Isabel Georges
**Heterogeneity versus homogeneity?
Transformation of wage relations of the French
and the German public telephone operators: the
case of directory inquiry services**
Bestell Nr.: FS I 98 - 102

Dieter Plehwe (Hg.)
Transformation der Logistik
Bestell Nr.: FS I 98 - 103

Sigrid Quack
**Reorganisation im Bankensektor.
Neue Chancen für Frauen im Management?**
Bestell Nr.: FS I 98 - 104

Janne Tienari, Sigrid Quack
and Hildegard Theobald
**Organizational Reforms and Gender: Feminization
of Middle Management in Finnish and German
Banking**
Bestell Nr.: FS I 98 - 105

Hedwig Rudolf, Felicitas Hillmann
**Via Baltica. Die Rolle westlicher Fach- und
Führungskräfte im Transformationsprozeß
Lettlands**
Bestell Nr.: FS I 98 - 106

Felicitas Hillmann
**Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im
Berliner ethnischen Gewerbe.**
Bestell Nr.: FS I 98 - 107

Nancy Fraser
**Social Justice in the Age of Identity Politics:
Redistribution, Recognition, Participation**
Bestell Nr.: FS I 98 - 108

*Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung*

Dietmar Dathe
**Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und
Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur
Bedeutung von Arbeitspräferenzen für eine Politik
der Arbeitsumverteilung**
Bestell Nr.: FS I 98 - 201

Ton Wilthagen
**Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market
Policy Reform**
Bestell Nr.: FS I 98 - 202

Klaus Schömann, Thomas Kruppe und
Heidi Oschmiansky
**Beschäftigungsdynamik und Arbeitslosigkeit in
der Europäischen Union**
Bestell Nr.: FS I 98 - 203

Jacqueline O'Reilly, Ralf Rogowski (Hg./Eds.)
**Dokumentation des Round-Table Gesprächs
„Die neue Labour-Regierung in Großbritannien:
Zwischenbilanz der ersten hundert Tage“
„The New Labour Government in Great Britain:
Assessment of the first 100 days“**
Bestell Nr.: FS I 98 - 204

Holger Schütz, Stefan Speckesser, Günther Schmid
**Benchmarking Labour Market Performance and
Labour Market Policies: Theoretical Foundations
and Applications**
Bestell Nr.: FS I 98 - 205

Günther Schmid
**Transitional Labour Markets:
A New European Employment Strategy**
Bestell Nr.: FS I 98 - 206

Klaus Schömann, Ralf Mytze, Silke Gülker
**Institutional and Financial Framework for Job
Rotation in Nine European Countries**
Bestell Nr.: FS I 98 - 207

Dietmar Dathe
**Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das
Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine
Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf
der Grundlage des Mikrozensus 1995**
Bestell Nr.: FS I 98 - 208

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Karin Wagner
The German Apprenticeship System after Unification
Bestell Nr.: FS I 98 - 301

Donatella Gatti
The Equilibrium Rate of Unemployment in Varying Micro-Institutional Settings
Bestell Nr.: FS I 98 - 302

Steven Casper
The Legal Framework for Corporate Governance: Explaining the Development of Contract Law in Germany and the United States
Bestell Nr.: FS I 98 - 303

Torben Iversen and Thomas R. Cusack
The Causes of Welfare State Expansion: Deindustrialization or Globalization?
Bestell Nr.: FS I 98 - 304

Bob Hancké
Industrial Restructuring and Industrial Relations in the European Car Industry. Instruments and Strategies for Employment
Bestell Nr.: FS I 98 - 305

Donatella Gatti
Unemployment and Innovation Patterns. The role of business coordination and market competition
Bestell Nr.: FS I 98 - 306

DISCUSSION PAPERS 1999

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Sven Hildebrandt
Lean Banking als Reorganisationsmuster für deutsche und französische Kreditinstitute? Anmerkungen zur Tragfähigkeit eines leitbildprägenden Managementkonzepts
Bestell Nr.: FS I 99 - 101

Dieter Plehwe
Why and How Do National Monopolies Go "Global"?
Bestell Nr.: FS I 99 - 102

Dorothee Bohle
Der Pfad in die Abhängigkeit? Eine kritische Bewertung institutionalistischer Beiträge in der Transformationsdebatte
Bestell Nr.: FS I 99 - 103

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Günther Schmid / Klaus Schömann (Hg./Eds.)
Von Dänemark lernen Learning from Denmark
Bestell Nr.: FS I 99 - 201

Hugh Mosley and Antje Mayer
Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach
Bestell Nr.: FS I 99 - 202

Eunice Rodriguez
Marginal Employment and Health in Germany and the United Kingdom: Does Unstable Employment Predict Health?
Bestell Nr.: FS I 99 - 203

Erschienen in der Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie:

Carroll Haak, Günther Schmid
Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten - Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?
Bestell Nr. P99-506

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Bob Hancké
Revisiting the French Model. Coordination and restructuring in French industry in the 1980s
Bestell Nr.: FS I 99 - 301

David Soskice
The Political Economy of EMU. Rethinking the effects of monetary integration on Europe
Bestell Nr.: FS I 99 - 302

Gabriele Kasten / David Soskice
Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion
Bestell Nr.: FS I 99 - 303

Julie Pellegrin
German Production Networks in Central/Eastern Europe. Between Dependency and Globalisation
Bestell Nr.: FS I 99 - 304

Donatella Gatti / Christa van Wijnbergen
The Case for a Symmetric Reaction Function of the European Central Bank
Bestell Nr.: FS I 99 - 305

Steven Casper
National Institutional Frameworks and High-Technology Innovation in Germany. The Case of Biotechnology
Bestell Nr.: FS I 99 - 306

Steven Casper
High Technology Governance and Institutional Adaptiveness. Do technology policies usefully promote commercial innovation within the German biotechnology industry?
Bestell Nr.: FS I 99 - 307

André Mach
"Small European states in world markets" revisited: The questioning of compensation policies in the light of the Swiss case
Bestell Nr.: FS I 98 - 308

Bruno Amable
Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production
Bestell Nr.: FS I 99 - 309

DISCUSSION PAPERS 2000

Die nachfolgenden discussion papers sind im Internet zu finden: <http://www.wz-berlin.de>

The following discussion papers are available on our internet home page: <http://www.wz-berlin.de>

Abteilung:
Organisation und Beschäftigung

Christoph Dörrenbächer
Measuring Corporate Internationalisation. A review of measurement concepts and their use
Bestell Nr.: FS I 00 - 101

Michael Wortmann
What is new about "global" corporations? Interpreting statistical data on corporate internationalization
Bestell Nr.: FS I 00 - 102

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Klaus Schömann / Stefanie Flechtner /
Ralf Mytze / Isabelle Schömann
Moving towards Employment Insurance - Unemployment Insurance and Employment Protection in the OECD
Bestell Nr.: FS I 00 - 201

Dietmar Dathe / Günther Schmid
Determinants of Business and Personal Services: Evidence from West-German Regions
Bestell Nr.: FS I 00 - 202

Günther Schmid
Beyond Conventional Service Economics: Utility Services, Service-Product Chains, and Job Services
Bestell Nr.: FS I 00 - 203

Heidi Oschmiansky / Günther Schmid
Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich
Bestell Nr.: FS I 00 - 204

Dominique Anxo / Jacqueline O'Reilly
Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in vergleichender Perspektive
Bestell Nr.: FS I 00 - 205

Thomas Kruppe
The Dynamics of Dependent Employment and Unemployment – A Comparison of Different Data Sources
Bestell Nr.: FS I 00 - 206

Heidi Gottfried / Jacqueline O'Reilly
Der Geschlechtervertrag in Deutschland und Japan: Die Schwäche eines starken Versorgermodells
Bestell Nr.: FS I 00 - 207

Birgitta Rabe
Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Evaluierungsergebnisse für Deutschland, Schweden, Dänemark und die Niederlande
Bestell Nr.: FS I 00-208

Michael Neugart
The Supply of New Engineers in Germany
Bestell Nr.: FS I 00-209

Rolf Becker
Studierbereitschaft und Wahl von ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern. Eine empirische Untersuchung sächsischer Abiturienten der Abschlussjahrgänge 1996, 1998 und 2000
Bestell Nr.: FS I 00-210

Donald Storrie and Hans Bjurek
Benchmarking European Labour Market Performance with Efficiency Frontier Techniques
Bestell Nr.: FS I 00-211

Abteilung:
Wirtschaftswandel und Beschäftigung

Delphine Corteel / Judith Hayem
"Loyalty" and "middle class" at stake in the General Motors strikes, Flint (Michigan), Summer 1998
Bestell Nr.: FS I 00 - 301

Donatella Gatti
Competence, Knowledge, and the Labour Market. The role of complementarities
Bestell Nr.: FS I 00 - 302

Gregory Jackson / Sigurt Vitols
Pension Regimes and Financial Systems: Between Financial Commitment, Liquidity, and Corporate Governance
Bestell Nr.: FS I 00 - 303

Bruno Amable / Donatella Gatti

Is Perfection Optimal ?

Employment and Product Market Competition

Bestell Nr.: FS 00 – 304

Absender/From:

Versandstelle - WZB

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

BESTELLSCHEIN

ORDER FORM

Bitte schicken Sie mir aus Ihrer
Publikationsliste folgende Diskussions-
Papiere zu.

Bitte schicken Sie bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers
unbedingt eine **1 DM-Briefmarke pro paper** und einen
an Sie adressierten **Aufkleber** mit. Danke.

For each paper you order please send a "**Coupon-
Réponse International**" (international money order)
plus a **self-addressed adhesive label**. Thank You.

Please send me the following discussion papers from your Publication List:

Paper No.	Author
-----------	--------
